Annual Report 1984

Canadian Human Rights
Commission
March 1985

This report is available on cassette for those with visual impairments.

Canadian Human Rights Commission | **Commission canadienne des droits de la personne**

Chief Commissioner | *Président*

March 1985

The Hon. John Crosbie, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Crosbie:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1984 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

encl.

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

TABLE OF CONTENTS

6 Preface
8 The Commission and its Mandate
9 Recommendations for Amendments to the Canadian Human Rights Act
- New Grounds
- Improving the Protection Provided by the Act
- Procedural Modifications to the Act

12 Implementation of 1983 Amendments
13 Commission Responses to Special Issues
- "Equality Now"
- "Equality in Employment"

18 Data Collection
19 Complaints
- Processing Complaints
- Selected Examples and Solutions
- Tribunal and Court Actions and Outcomes

30 Charts
34 Branch Activities in 1984
- Introduction
- Organization Chart
- Research and Policy
- Complaints and Compliance
- Public Programs
- Administration, Personnel and Finance

41 Regional Reports
- Atlantic Region
- Quebec Region
- Ontario Region
- National Capital Region
- Prairie Region
- Alberta and Northwest Territories Region
- Western Region

45 List of Personnel

LIST OF CHARTS

30 Results of complaints submitted for decision in 1984

30 Distribution of complaints by grounds accepted in 1984

30 Results of complaints submitted for decision by year

30 Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1984

31 Conciliation results by grounds and years

31 Disability complaints accepted by type by year

31 Complaints accepted by regions by grounds

32 Closed complaints by respondents and results

33 Complaints accepted by provinces by grounds

33 Complaints on sexual harassment

33 Accepted complaints on harassment by grounds

Footnote: The 1984 figures in all charts in this report reflect a change in how the Commission compiles its statistics. Figures for the other years were based on the number of complainants. (For example, a single complaint could be made on behalf of three people.) The 1984 figures are based on the number of complaints.

PREFACE

Nineteen eighty-four did not measure up to its advance billing as the year in which George Orwell's dire forecast of the pervasive and intrusive state finally would succeed in stifling the human spirit. In fact, one of this year's delightful ironies involved the general public witnessing the futile scrambling of ideologues of both the right and the left to claim Orwell as one of their own. George Orwell's novels, *Nineteen Eighty-Four* and *Animal Farm*, remained what they had always been, prophecies of what might happen if the polarizing trends of the cold war continued and intensified. *Nineteen Eighty-Four* was written as an antidote to the totalitarian disease. Orwell "resisted efforts to manipulate the press in order to distort public perceptions of the truth. He fought against the invention of language intended to baffle rather than inform." The end of the year 1984 will not foreclose our need to be vigilant against totalitarianism in all its forms.

Canadians experienced a sense of kinship with and responded generously to countless people around the world who were victims of starvation and of repression. We were buoyed by the courage of the martyred Polish priest, Jerzy Popieluszko, whose commitment to his pastoral vocation resulted in his death at the hands of frightened men.

Bishop Desmond Tutu, general secretary of the South African Council of Churches was awarded the 1984 Nobel Peace Prize. The Norwegian Nobel Committee "recognize(d) the courage and heroism shown by Black South Africans in their use of peaceful methods in the struggle against apartheid."

These names bear witness to the fact that courageous defenders of justice, goodness and love are not an endangered species of our time.

The Commission continued its efforts to nourish the goal of equal opportunity both by resolution of individual complaints and by a variety of public programs designed to assist both the public and private sectors covered by the Canadian Human Rights Act to eliminate proscribed discriminatory practices. The Commission undertook an extensive consultation process with representative government departments, employers and purveyors of goods and services and accommodations and consumer groups to explain the 1983 amendments to the Canadian Human Rights Act and obtain the comments and criticisms of those consulted about the possible direction interpretive guidelines should take. The policy decisions that are the result of the consultations will be disseminated early in 1985.

The Commission greeted the 33rd Parliament confident of the support of MPs for the overall principles of the Canadian Human Rights Act. Encouragement of our work by Parliament has been a constant source of reassurance to members of the Commission and staff since the Commission was established in 1977.

April 17, 1985, will see the coming into effect of section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The entrenchment of equality rights in a Constitution which is the supreme law of Canada will not lessen the Commission's obligation to offer a remedy for complaints of discriminatory treatment. Indeed because of expectations raised by the equality rights clause of the Charter, the Commission expects its role of advocacy and education to be needed more than ever.

The Commission believes that to remain true to the goal of equality of opportunity it is essential that Canadians give generous recognition to the country's multicultural heritage as being a positive force for goodwill and understanding.

The Canadian experience in living together is a unique feature of our nationhood and offers something of value to the world.

R.G.L. Fairweather

Rita Cadieux

Yude Henteleff

George Imai

Malcolm MacDonell

Sheila O'Brien

Juanita Westmoreland-Traoré

Ramona Quenneville

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to promote social change leading to equal opportunity for all, by reducing discrimination. This is achieved by handling and processing complaints impartially, advocating the principles of human rights, and encouraging compliance with and the understanding of the Canadian Human Rights Act.

The Commission has two full-time members – Gordon Fairweather, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner – and six part-time members – Malcolm MacDonell of Antigonish, Juanita Westmoreland-Traoré of Montreal, George Imai of Toronto, Ramona Quenneville of Windsor, Yude Henteleff of Winnipeg and Sheila O'Brien of Calgary.

Members are appointed by Governor in Council (seven-year terms for full-time members, three-year terms for part-time members). Their varied professional backgrounds and experiences gained in different parts of the country collectively give the Commission a wide range of experience and knowledge.

The Commission meets about 10 times each year; only Commission members can make decisions on complaints filed with the Commission. It is they who decide whether a complaint of discrimination is upheld or unfounded. Commission members also decide to approve a settlement, to dismiss a complaint, to refer a complaint to conciliation, or to establish an independent human rights tribunal.

As well as making decisions on individual cases, Commission members shape human rights policy at the federal level in Canada by passing guidelines pursuant to various sections of the Canadian Human Rights Act; by recommending to Governor in Council that regulations be passed, and by determining how the Commission will interpret its mandate in specific areas. In addition, Commission members have a broader role, with a variety of groups and agencies, of improving public attitudes and practices through the provision of information, education and co-operation.

Working through its national office in Ottawa and seven regional offices across the country, the Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

RECOMMENDATIONS FOR AMENDMENTS TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

On July 1, 1983, legislation that substantially amended the Canadian Human Rights Act was proclaimed after having been unanimously passed by Parliament. The Act to Amend the Canadian Human Rights Act featured changes sought by the Commission since its inception. In 1984, the Commission continues to recommend to Parliament amendments that would extend protection under the Act.

NEW GROUNDS

Sexual Orientation and Political Belief

The Commission recommends the inclusion of these grounds as it considers that persons should not be denied employment opportunities because of sexual orientation or political belief unless there are bona fide reasons why these make them unfit to perform a job. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied employment opportunities on these grounds. Protection from denial of access to goods and services should also be ensured.

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation and political belief be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

Criminal Conviction or Charges

The current Act extends protection from discrimination to those convicted individuals who have received a pardon for their offences. However, only eight complaints have been accepted on this ground since 1978.

The Commission believes that, unless there is a relationship between the offence committed and the employment or services sought, the question of whether an individual has been pardoned should not be a relevant consideration. For example, an employer may have a valid reason for refusing to employ, as a truck driver, an individual convicted of impaired driving, or someone convicted of embezzlement as an accountant. However, these people should be considered for other jobs.

Once a person has completed a sentence, he or she should not be refused an employment opportunity, a service, or accommodation solely on the basis of a record of a criminal conviction unless a bona fide occupational requirement or a bona fide justification can be established.

The inclusion of criminal charges in the Act is recommended because although information on charges is accessible, individuals with charges, but no convictions, are not eligible for a pardon under the Criminal Records Act. This results in the anomalous situation where an individual who was not found guilty of committing an offence is nonetheless stigmatized and subject to discrimination without any possibility of redress.

The Commission recommends to Parliament that criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

IMPROVING THE PROTECTION PROVIDED BY THE ACT

Mandatory Retirement

Discrimination based on age is proscribed under the Canadian Human Rights Act, but there are limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of an individual who has reached the normal age of retirement for individuals working in similar positions.

The Commission has repeatedly recommended that the practice of mandatory retirement should no longer be excluded from the discriminatory practices proscribed by the legislation. This would ensure that a person's ability to fulfill the duties and requirements of a job would determine when that person would be compelled to retire, thereby allowing

older workers a greater measure of self-determination.

In view of the fact that age is included among the equality rights afforded in section 15 of the Charter of Rights and Freedoms, the Commission feels that the time has come for Parliament to endorse the recommendation and undertake to make the necessary amendments to the Act.

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement, be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Protection for Persons Working on Contract

Protection against discrimination in employment is denied to persons working on contract or trying to obtain contracts. The Commission believes that these individuals should not be vulnerable to discrimination merely because their employment does not establish an employer-employee relationship.

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to provide that discriminatory practices and policies are proscribed in the letting and cancellation of contracts for services.

Orders Pertaining to Hate Messages

Section 13 of the Canadian Human Rights Act prohibits the repeated communication of hate messages by means of the telephone. Sections 42(1) and 41(2)(a), however, limit the order that a tribunal may make when a finding of discrimination is made under section 13.

In 1979, a human rights tribunal appointed by the Commission found that John Ross Taylor and the Western Guard Party were engaging in a discriminatory practice by using a telephone tape-recorded message to direct hatred against Jews. The respondents were ordered by a tribunal to stop using these messages. Taylor continued to place tape-recorded messages on the same phone and over time these messages once again became racist. He has twice been found in contempt of court and sentenced to a one-year jail term for refusing to obey the tribunal order.

Because the order of the tribunal referred only to the content of Taylor's hate messages and not to his activities, it was difficult to enforce. The tribunal could not order that the use of the telephone be discontinued, only that the message communicated on it was discriminatory and should not be communicated further.

The Commission recommends to Parliament that sections 42(1) and 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order can be made by a tribunal.

Adverse Effect Discrimination

The Federal Court of Appeal in the CNR v. Bhinder case decided that the Canadian Human Rights Act does not cover adverse effects or indirect discrimination. Neither section 7 nor section 10 were interpreted by the court to apply to policies and practices which apply to everyone equally but disproportionately exclude protected classes of people.

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to apply clearly to adverse effect discrimination. This amendment would ensure that the Act applies to neutral policies that although applied evenhandedly, hinder certain groups from having equal opportunities. An example would be height and weight requirements that are not necessary to fulfill the essential duties of a job and that result in excluding women disproportionately. The wording of the Race Relations Act of the United Kingdom could serve as a useful model upon which to base amendments to the Act.

PROCEDURAL MODIFICATIONS TO THE ACT

Prosecution of Offences under the Canadian Human Rights Act

Sections 45 and 46 of the Canadian Human Rights Act provide for offences where a settlement approved by the Commission is not complied with, where an investigator is obstructed, or where a complainant or witness is intimidated or suffers retaliation. These offences are summary conviction matters and the Criminal Code imposes a six-month limitation period for the initiation of summary proceedings. Section 46 requires the consent of the attorney-general for any prosecution. Experience with several of the early retaliation complaints shows that it is difficult to meet the six-month limitation period in the human rights context. Complaints are first investigated by a human rights officer and the matter is then turned over for investigation by the RCMP. The RCMP's report is reviewed again by human rights officials before a request may be made of the attorney-general who must consider the matter once again.

The Commission recommends to Parliament that section 46 of the Canadian Human Rights Act be amended to extend the usual limitation period for the initiation of summary conviction proceedings provided for in the Criminal Code from six to twelve months.

Recommendations for Technical Modifications to the Act

The Commission reiterates its recommendations for technical amendments made in previous annual reports as follows:

Section of Canadian Human Rights Act	Purpose of Recommendation
11(6)	to eliminate the confusion resulting from the definition of "remuneration" in section 11 and the provisions of the Canadian Human Rights Benefit Regulations made under section 18 of the Canadian Human Rights Act.
12	to include French equivalent of "other" representation.
22	to change marginal note to "ordonnances" to conform with body of text in French version.
32	to ensure that a union may bring a complaint on behalf of some or all of its members because section 32, which provides that any individual or group can bring a complaint, is not clear as to whether this covers unions as an entity.
38	to authorize government departments to make payment as provided for by settlements approved by the Canadian Human Rights Commission.

IMPLEMENTATION OF 1983 AMENDMENTS

The extensive consultation process on bona fide defences and adaptation planning initiated at the end of 1983 was fully implemented by September 1984. About 250 organizations requested the opportunity to review draft papers and provide the Commission with advice on how the amendments dealing with disability could be interpreted. The Commission also benefited from an exchange of views at a series of meetings held with senior representatives of some of the major employers, purveyors of goods and services and advocacy organizations affected by the legislation.

The draft research papers and feedback from consultations formed a basis for policy positions that were adopted in November on the application of both the bona fide occupational requirements and the bona fide justification exceptions to the Act. These policies will form the framework for analysis of complaints coming before the Commission, for any guidelines necessary to handle particular classes of cases, and for educational materials developed to inform, explain and assist in the compliance efforts of federally-regulated organizations.

A major change as a result of information obtained during the consultation process was the application of these policies to all the prohibited grounds of discrimination. Given that the substance of the consultation process limited the application of these policies to the disability ground, the implications of the broader application will be the subject of further consultations in 1985.

Because safety and the assessment of risk were issues frequently raised during consultations, a study was conducted to provide a basis for an investigative tool with which to gather and analyze the evidence needed to evaluate those defences.

To promote the concept of improved accessibility to employment and services for disabled persons, presentations were made to organizations at both the national and regional levels, discussions were held with technical experts and the Commission participated in meetings sponsored by several federal departments.

COMMISSION RESPONSES TO SPECIAL ISSUES

"EQUALITY NOW"

In May the Commission communicated its response to the chairman of the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society, Bob Daudlin, MP. The Commission congratulated the Special Committee on its achievement in bringing together so many important issues in its report "Equality Now." The Commission believes that the report acted as a catalyst to heighten concern for the important issues affecting visible minorities.

The Commission, as an independent agency, presented its reaction to sections of the report that are relevant to its work. The Commission correspondence included the following comments:

> "The first section of the report, "Social Integration", seems to the Commission to be an area of critical importance. In particular, the members of the Commission endorse proposals to implement a new framework for immigrant language training (recommendation 1), to establish some mechanism to facilitate the sharing and exchange of information between individuals and groups (recommendation 5) and to assist members of visible minority groups and immigrant women to become self-sufficient participants in the economic and social life of the community (recommendation 6).
>
> The Commission believes that these proposals will not only help to ensure that community organizations and volunteer groups continue to be a helpful and supportive force to the population they serve but also that they will, in the words of the Canadian Federation of Vietnamese Associations, continue to be instruments promoting "a harmonious multiracial society in this country".
>
> Despite the untapped potential of community and volunteer action, there clearly are areas where governments must intervene to ensure that members of visible minorities are afforded all the rights and privileges accorded other Canadians. Nowhere is this need more obvious than in matters related to employment

The Commission is generally supportive therefore of all appropriate measures by governments which would enhance real equality of opportunity in employment matters. The Commission is of a view that such measures should be directed both at employers and at employee associations.

Equality of opportunity does not inevitably result from a neutral policy. The Canadian Human Rights Commission has long held that special programs may be necessary to ensure equality of opportunity. We have strongly supported the concept of voluntary affirmative action targeted for all disadvantaged groups, including visible minorities, and that support is, if anything, more intensified.[1] The Commission's view is that with the full involvement of employee associations in the various stages of the process and the availability of the relevant labour force data, such action can be a strong and effective means of ensuring a representative workforce.

The Commission is aware of the lack of data on which to draw to make labour market analysis. The combined efforts of various interested parties appear to have been instrumental in making it more certain that a question be considered for the 1986 quinquennial census which would provide valuable data on the ethnicity of Canadian residents (recommendation 24). The Commission hopes that successful results from the 1986 quinquennial census will result in a comprehensive approach to data collection on ethnicity in 1991.

[1] In fact, since the commission reading of the Abella report, its position has changed to that of endorsing mandatory affirmative action.

In the meantime, and in the light of the foregoing comments, it should come as no surprise that the Commission supports the principles endorsed by recommendations 12 and 14 (dealing with affirmative action). Indeed, we have been and continue to be participants in the discussions taking place at the federal-provincial level on these issues, since this is an issue that requires national examination.

The Commission supports the view that eventually a clear and pragmatic assessment must be made as to whether the voluntary approach to affirmative action is working, and working quickly enough. At that time the government will have to give serious consideration to the merits of mandatory action to ensure the achievement of goals which it already recognizes as fair and appropriate.*

As recommendation 23 makes clear, employment systems can present barriers to equal employment opportunities, oftentimes inadvertently. Systemic discrimination is often the root cause of an unrepresentative labour force and must be eliminated so that affirmative action programs do not, of necessity, become permanent measures.

Strong and effective action against discrimination in matters of employment can go a long way in ensuring that our society treats visible minorities, and all disadvantaged groups, with dignity and justice. But this alone is still not enough.

There exists within Canada a small number of people whose words and actions are at times motivated by racial hatred. Some of these individuals seek to promote their bigotry publicly. To combat this form of racial injustice, about which the Canadian Human Rights Commission is very concerned, the Special Committee made a number of recommendations concerning the justice system in Canada.

The Canadian Human Rights Commission has no difficulty in supporting changes to the Criminal Code which would have the effect of simplifying the securing of convictions in cases involving hate propaganda (recommendations 35 and 36) and indeed the Chief Commissioner supported these initiatives in his appearance before the Committee. At that time, the Chief Commissioner also proposed that section 42(1) or 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order with respect to hate messages could be made by a tribunal, such as a public retraction or some form of community action. The Chief Commissioner also suggested that the Television and Radio Broadcasting Regulations be amended to cover abusive comment or pictorial representation based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age and mental or physical disability and the Commission is pleased to note that the CRTC has now amended the regulations accordingly. The Commission feels that the immediate implementation of these measures, coupled with a thorough analysis of the implications of recommendations 38 and 39 conducted jointly by the Department of Justice and the Commission, will serve to give effect to the principles expressed in these same recommendations.

*see footnote 1

Likewise, the Commission feels that a thorough analysis of the recommendation which would allow civil litigation against discriminators (recommendation 43) should also be undertaken by the Justice Department.

The Commission agrees that "an additional consecutive sentence when the principal criminal act is racially motivated" should be made possible and imposed at the discretion of the sentencing judge (recommendation 40). This supports the recommendations made with respect to programs meant to integrate visible minorities into the justice system (recommendations 47 through 52), providing minority groups are included in the development of those programs.

The Canadian Human Rights Commission, of course, has a statutory duty to ensure that visible minorities are ensured equal opportunity in participating in Canadian society. The Commission was therefore pleased to note that the Special Committee shares the view that public information is a vital responsibility of the Commission (recommendation 41). The Commission does not, however, accept that the establishment of race relations divisions is necessary or desirable. The Canadian Human Rights Commission has now acquired sufficient resources to strengthen its public programs, staff, level of expertise and policy and research activities, both in regional offices and at headquarters, so that it can continue to respond quickly and effectively to the public on race-related issues, or on any other issue which falls under its jurisdiction. The Commission has new personnel in the field dedicated to public programs, and it is anticipated that this will increase the Commission's effectiveness with employers and community groups. The Commission is confident that special actions or programs directed at visible minority groups can be carried out and integrated in existing divisions of the Commission.

Lastly, and perhaps most importantly, the Canadian Human Rights Commission is happy to see the emphasis the Committee has placed on education as an important vehicle in fostering just and harmonious human rights attitudes (recommendations 67 through 80). For its part, the Commission pledged to continue its efforts, with the Provincial Human Rights Commissions, to promote public education on human rights issues."

"EQUALITY IN EMPLOYMENT"

The members of the Commission were impressed by the wealth of information contained in the Report of the Commission on Equality in Employment and commended Judge Rosalie S. Abella for its eloquence and balance. Judge Abella presented the pertinent factors that show how many people in Canada are restricted from achieving their individual potential in the workplace, and has outlined the elements necessary to achieve change.

In December the Commission communicated its initial response to the Report to the Minister of Employment and Immigration and to the spokesmen for the official Opposition and the New Democratic Party. Correspondence included the following comments:

> "It is notable that Judge Abella interpreted her mandate broadly so as to identify many factors which inhibit equality in employment. Although a large proportion of these factors are not directly related to the specific mandate of the Canadian Human Rights Commission, the Commission recognizes that the need for innovative change in education and training, as well as the need for quality, accessible childcare is clearly essential to the achievement of a representative workforce. The inability of the Government of Canada to impose change unilaterally should not act as an impediment to progress in those areas for which it is solely responsible.

The Report recommends that federally-regulated employers be required by legislation to implement "employment equity" by eliminating discriminatory employment barriers and practices and improving the participation of women, native people, disabled persons and visible minorities. The Commission is concerned with the proposed change in terminology, because "affirmative action" has – despite some vocal critics – gradually gained acceptance as it has become understood through advocacy and education. The Commission is of the opinion that the use of a euphemism may serve to obscure the essential components of an "affirmative action" program as that term is now understood.

The Canadian Human Rights Commission defines affirmative action in employment (called "special programs" in the Canadian Human Rights Act) as a special program, plan or arrangement designed to prevent disadvantages that are likely to be suffered by, or to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by, any group of individuals when those disadvantages would be or are based on or related to the race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status or disability of members of that group by improving opportunities respecting employment in relation to that group.

The Commission has in the past stated that, unless affirmative action measures were imposed by a human rights tribunal, voluntary affirmative action was preferable in view of the lack of data on which to base a comprehensive program and because of the desirability of allowing employers a certain flexibility. It has become apparent, however, that employers are not availing themselves of the opportunity to implement affirmative action voluntarily. Therefore the Canadian Human Rights Commission supports the recommendations for collection of data and for mandatory employment equity/affirmative action.

Judge Abella recommended that no hiring quotas be imposed on employers but emphasized the need to review employers' results to ascertain whether employment practices have actually improved employment opportunities for the target groups. The Commission supports this position. The Commission believes that a requirement for employers to establish their own goals and timetables, monitored by a responsible agency, should result in a more equitable workforce distribution and representation of target group members.

With respect to those recommendations of the Report that deal specifically with the Canadian Human Rights Act, the Commission would like to clarify the interpretation of some of its provisions. The Report recommends that section 8 of the Canadian Human Rights Act be modified to permit the collection of data for "employment equity" purposes. The Commission has always taken the position that the Act does not prohibit the collection of data for these purposes. Misconceptions

likely stem from the initial efforts by the Commission to discourage the collection of information which could be used to influence individual employment decisions in a discriminatory manner. The Commission has always recognized that the lack of relevant data is a major impediment to the development of effective affirmative action programs and has urged that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their workforce by sex and minority status.

The Report further recommends that sections 15 and 15.1 of the Canadian Human Rights Act be amended to ensure that employers are not required to seek the prior approval of the Commission before instituting a special program or an adaptation plan. In fact, these sections do not contain any requirement for the prior approval of the Commission. Section 15 is a permissive clause which allows special programs (affirmative action). It states that the Commission may make general recommendations concerning the desirable objectives of the special program, plan or arrangement and may, on application, provide advice and assistance on their adoption or implementation.

Section 15.1 is a new provision which was part of the 1983 amendments to the Canadian Human Rights Act. It gives the Commission the authority, when requested, to review and approve adaptation plans developed to meet the needs of persons arising from a disability. When adaptation plans are approved, the matters for which they provide cannot constitute the basis of a complaint of discrimination based on a disability. The section is related to employment only insofar as employers make their premises, facilities or operations accessible to disabled employees.

Recommendation 35 requests the deletion of the term "establishment" from section 11. Although the Commission believes that the concept of establishment should be examined to ensure that it not be given narrow interpretation, the Commission does not believe that the concept should be deleted from this section of the Act.

The implications of other recommendations that suggest fundamental modifications to the Canadian Human Rights Act and to the way the Commission operates, particularly those recommendations dealing with models for an enforcement agency, will require further review. Specifically, the Canadian Human Rights Commission is concerned about certain models proposed by Judge Abella that empower the Commission to collect, review and assess the workforce data and to investigate complaints. Both the legal and operational compatibility of this proposed arrangement is of some concern and the Commission is studying the concept further before reacting more specifically."

DATA COLLECTION

The Commission has urged that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their workforce by sex and minority status, and is encouraged that Judge Rosalie Abella in her report "Equality in Employment" has made a similar recommendation to ensure the development of effective affirmative action programs.

Information pertaining to the participation and representation of women, disabled persons, native people and members of racial minorities in the job market must be founded on precise data. Such information may be used to understand more fully the labour force, to establish baselines and measure improvement over time and to formulate affirmative action plans.

In Canada today, national labour force participation statistics are available for women, but not for other target groups. The Commission recognizes that there are legitimate reasons for collecting information on the grounds of discrimination. Nonetheless, it is important to establish safeguards to guarantee that the data cannot be used in a negative way against a particular group or individual.

COMPLAINTS

PROCESSING COMPLAINTS

The Canadian Human Rights Act establishes 10 grounds on which complaints of discrimination may be made – race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

When a person seeks to lodge a complaint, the Commission ensures the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the Act. Once this is established and a formal complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information. The investigator's report is made available to both the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 30 days, before it is submitted to the Commission for a decision.

In rendering a decision on the appropriate disposition of a complaint, members of the Commission have before them both the investigator's report and any submissions that parties have chosen to make.

Some of the options Commission members have are to:

- dismiss the complaint (parties may appeal dismissal)
- appoint a conciliator to seek a settlement
- approve any settlement that has been proposed during the investigation
- appoint a tribunal.

Because a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court, the parties to a complaint may take this person into their confidence while discussing the possible settlement.

A tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses and making a binding decision. A tribunal may dismiss a complaint. If it finds a complaint to be justified, it may order the respondent to:

- cease a discriminatory practice
- rehire an employee unfairly dismissed
- pay compensation for damages, including hurt feelings
- order an affirmative action plan as a "special program".

Decisions of tribunals can be reviewed by a review tribunal if the original tribunal consisted of fewer than three members, or by the Federal Court of Appeal.

Not all matters brought to the Commission go through this process. Often people approach the Commission because they have been unable to get help elsewhere, and they are frustrated by the boundaries of federal and provincial responsibilities and the magnitude of government.

In such cases, the Commission can offer no formal assistance, but it does endeavour to direct individuals to the department or agency where redress may lie. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of enquiries received.

During 1984, the Commission received 31,473 enquiries and accepted 414 complaints. The Commission dismissed 128 of those complaints and approved settlements for 70 – 43 of these were arrived at during investigation and 22 after conciliation. Five cases were settled by independent human rights tribunals.

SELECTED EXAMPLES AND SOLUTIONS

Race/Colour/Ethnic Origin

The Commission was instrumental in restoring the privilege of access to a Canadian Forces Base to four native Indian women in the settlement of their complaints of discrimination based on race, colour and ethnic origin.

The women had been barred from the Base after an altercation that broke out when racial slurs were directed at their party at a junior ranks' mess. Two non-Indian servicemen involved were not reprimanded or disciplined.

Military authorities said that the decision to deny the women further access to the Base was in line with usual policy toward civilian guests at the club, and it was not related to race, colour or ethnic origin. In addition, while the denial cited previous incidents, the military authorities did not dispute the statement of at least one woman that it was her first visit to the club.

The Commission's investigation revealed that incidents of this kind do not always result in denial of access, and the women's privileges were restored.

Family Status

Either parent can now sponsor a child born out of wedlock who wants to immigrate to Canada.

A natural father found he could not sponsor his son's immigration because regulations stated that only a natural mother or legal father had this right. He complained that he was being discriminated against because of his sex and single marital status. The Commission upheld his complaint and asked immigration staff to verify that the rewording of regulations lists the same criteria for natural mothers and fathers.

Since the complaint, the Canadian Employment and Immigration Commission has drawn up new guidelines giving natural fathers sponsorship rights. The complainant's application to sponsor was reprocessed.

Sex

A woman, fired after just four hours on the job when her boss found out she was pregnant, received $1,772 in compensation.

At morning coffee break on her first day as a part-time clerk with a Thunder Bay, Ont. transportation company, the woman discussed her pregnancy with her co-workers. When the office manager found out, she fired the woman without determining when or how long she would be on maternity leave. The company believed that the woman would be unavailable for casual work because of her pregnancy, as well as absent during maternity leave, and decided that her training time would be wasted.

The Commission upheld the complaint of sex discrimination. Settlement included $300 for humiliation and $1,472 for lost wages. The company was ordered to rehire the woman as soon as a similar job became available, and to circulate a policy to company managers about discrimination against pregnant employees and job applicants.

* * * *

A male kitchen helper who complained to the Commission that he got the "dirty jobs" because of his sex received $2,730 compensation.

The man worked with two female kitchen helpers at a student residence in Whitehorse. A month after starting the job, he filed a grievance about having to do janitorial work the women did not do. No one disputed that he was treated differently because of his sex. In fact, his female boss assumed he would do heavy work not expected of female workers. A promised reclassification with a possible pay increase did not materialize. The man resigned and submitted a complaint to the Commission.

The Commission upheld his complaint of sex discrimination. His settlement included $1,230 in back pay and $1,500 for injury to feelings and self-respect.

* * * *

A female radio operator in St. John's, Newfoundland, who claimed three male colleagues were paid more for equal work was not discriminated against because of her sex.

In fact, Commission investigations discovered that all four employees were improperly paid because the employer misapplied its wage scale.

The investigator found that the woman was overpaid for one month. Two of her male colleagues were overpaid – one for 25 months, the other for six weeks. The third was underpaid for three months.

The employer's scale, based on relevant past experience and seniority, followed the Commission's Equal Wages Guidelines. It was incorrectly applied, but was not discriminatory.

Age

A 38-year-old flight attendant complained that Air B.C. did not hire her because of her age. In fact, she was not hired because her application was late. Other women hired were aged 40, 35, 34 and 29. The Commission dismissed the complaint of age discrimination.

The woman, of Delta, B.C., mailed a letter of application on February 13. She said she had been told on January 30 that hiring would take place in May. The other applicants were called February 10 and interviewed February 13-14. They told the Commission they were not given a hiring date or deadline for applications.

Commission investigation found no evidence that age was a factor in the selection process.

Disability

A trucking company that fired a diabetic driver changed its hiring policy following settlement of a complaint to the Commission of discrimination because of physical handicap.

The Prince Rupert, B.C. man was a part-time driver with the company. He worked a day and a half, had a medical and was hospitalized for five days. Two days later, he was fired because company policy prohibited hiring diabetics. His doctor said he was able to do the job and the man had not been scheduled to work during his hospital stay.

The settlement was $171.12 in compensation for the two days wages he lost and $500 for damages to self-respect. Settlement also included a change in company policy. From now on, the company will assess each diabetic applicant for a truck driving job on the basis of individual ability to do the work, ending its blanket ban on hiring persons with diabetes.

TRIBUNAL AND COURT ACTIONS

Tribunals

A tribunal may be appointed by the Canadian Human Rights Commission at any stage during the complaint process. Operating independently of the Commission and comprising up to three members, tribunals are selected from a list established by Governor in Council.

Tribunals hear evidence from complainants, respondents and witnesses. Complainants are usually represented by Commission counsel. Before a tribunal, the Commission takes a position "in the public interest". The complainant must advance any different or additional argument on his or her own. Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply.

Decisions of tribunals composed of fewer than three members may be appealed to a review tribunal. Decisions of the Commission or human rights tribunals may be reviewed by the Federal Court.

An alphabetical listing of cases decided or heard by tribunals in 1984 follows:

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Company

Action Travail des Femmes, a Montreal women's group, filed a complaint against Canadian National Railways (CNR) in 1979 stating that CNR's employment policies prevent women from being hired for non-traditional jobs. A tribunal was established in 1981.

In a decision rendered on August 22, 1984, the tribunal substantiated the group's complaint and ordered CNR to adopt a special program. This program requires CNR to hire one woman for every four blue collar positions staffed until women make up 13 per cent of the blue collar workforce in CNR's St. Lawrence Region. The program will begin when all workers on lay-off have been recalled or one year elapses, whichever is later. The tribunal also ordered CNR to stop using the Bennett Test of Mechanical Aptitude, and any other practical physical tests not administered to men, and to stop requiring welding experience for most positions.

CNR has applied to the Federal Court of Appeal for a review of the decision.

Bennett MacPherson v. White Pass and Yukon Route Corporation

The complainant alleged sex discrimination after she was refused a job as a locomotive hostler for the White Pass and Yukon Route Railway. A hostler is the person in charge of locomotives not in use. She had been the first woman to apply for this position in the history of the railway.

In a decision released February 29, 1984, a human rights tribunal decided that White Pass did not discriminate against MacPherson. While she was qualified for the job, the tribunal observed that MacPherson did not make her qualifications known to her employer. The tribunal held that the onus was on her to do so.

The Commission appealed the tribunal's decision to a review tribunal which completed hearing in 1984. The decision is pending.

Bicknell v. Air Canada

Donald Bicknell, a pilot, was refused employment with Air Canada because of a colour vision defect, although he had passed Transport Canada's practical test. Air Canada requires pilots to have 20/20 corrected vision and 20/50 uncorrected vision in each eye, as well as normal colour perception.

In a decision released January 5, 1984, the human rights tribunal dismissed the complaint on the basis that the respondent had established a bona fide occupational requirement of normal colour vision essential for reading jet instrumentation.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney and Hull v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

The same human rights tribunal was appointed in each of five different physical handicap complaints lodged against the company by men whose job applications were rejected after they were ruled medically unfit. The company argued that its health standards reflect bona fide occupational requirements. The tribunal dealt with preliminary objections relating to all complaints during 1984 and then proceeded to examine the cases on their merits.

In the first of the five cases to be heard, McBratney was rejected for a job as an apprentice industrial mechanic because of a curvature of his spine. The tribunal issued an order that he be given the job he applied for with seniority to the date of his application and $500 for hurt feelings. The other cases will be heard consecutively.

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

Rosann Cashin alleged marital status discrimination by the Canadian Broadcasting Corporation stating that her contract as a reporter specializing in natural resources was not renewed because of her husband's high profile as a director of Petro Canada and as president of the Newfoundland fishermen's union. Following a Federal Court of Appeal decision which set aside the Commission decision dismissing Cashin's complaint, the Commission appointed a tribunal which began hearings in 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best and Burke v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

A single human rights tribunal was appointed to examine several complaints relating to the respondent's policy that female employees of child-bearing age are restricted to positions in the company's smelter which have low or no exposure to lead.

The tribunal was continuing its hearings at the end of 1984.

Chapdelaine and Gravel v. Air Canada

Two complaints that Air Canada's height requirements for pilots have the effect of discriminating against women were held in abeyance during 1984, awaiting the outcome of the Commission's appeal in the Bhinder case to the Supreme Court of Canada (see "Other Court Proceedings").

Forseille v. United Grain Growers

Mark Forseille was hired as a grain handler by the respondent pending the results of a pre-employment medical examination. He indicated on his application that he suffered from diabetes mellitus. The respondent decided to terminate the complainant, citing the danger of the work environment for a diabetic. The tribunal appointed to inquire into Forseille's complaint had not completed hearings at the end of 1984.

Israeli v. Canadian Human Rights Commission

A review tribunal considered the appeal of Dr. Julius Israeli from a previous human rights tribunal decision dismissing his complaint that the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission discriminated against him when they screened out his application for a job. The review tribunal dismissed his appeal.

Kibale v. Transport Canada

A tribunal was appointed to inquire into the complaint of Guillaume Kibale alleging discrimination on the basis of race, colour and ethnic origin when he did not obtain a public service position after placing first in a competition. The tribunal began hearings in 1984, and the case was to continue in 1985.

LeRougetel v. Canadian National Railway Company

A tribunal was scheduled to begin hearings in January 1984 into a complaint lodged by Katy LeRougetel that CNR refused to hire her as a coach cleaner because she is a woman. Before the hearings commenced, the complaint was settled on the basis that LeRougetel would be hired as an apprentice machinist.

Local 916, Energy and Chemical Workers' Union v. Atomic Energy of Canada Limited

At the Atomic Energy of Canada's Glace Bay Heavy Water Plant near Sydney, Nova Scotia, Local 916 of the Energy and Chemical Workers' Union complained to the Commission in April 1979 that the plant's 31 female clerks and secretaries were doing work of equal value but were being paid less than male plant workers belonging to Local 785.

Shortly after beginning hearings on this matter, the tribunal adjourned as both the Commission and Atomic Energy of Canada applied to the Federal Court of Appeal for a review of certain of the tribunal's preliminary rulings. The tribunal recommenced hearings in December 1984.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

McCreary, age 37, accused Greyhound Bus Lines of practising age discrimination by hiring drivers between the ages of 24 and 35 only. Greyhound refused to employ McCreary, maintaining that new drivers get the least favourable routes and must be young enough to cope with the extra stress. A similar complaint had been dismissed in 1980 when a tribunal upheld Voyageur Colonial's policy that new drivers be under the age of 40.

The tribunal substantiated the complaint after determining that there was not sufficient evidence to conclude that the inability to cope with stress was related to age. An appeal to a review tribunal is pending.

Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board

A three-member tribunal was appointed to inquire into the complaint of the Public Service Alliance of Canada that women in the Hospital Services Group were paid less than men in the same group for work of equal value. The tribunal was to commence hearings early in 1985.

Rommann v. Sea-West Holdings Ltd.

In a decision released in 1984, a human rights tribunal substantiated the sexual harassment complaint filed by Rodney Rommann, alleging that he was dismissed after complaining of being subjected to unwanted touching by his captain when he was employed as a deckhand. The tribunal substantiated his complaint and ordered that he be paid lost wages of $1,700.

Shaffer v. Treasury Board

A review tribunal upheld the decision of a tribunal that the Department of Veteran's Affairs (DVA) responded adequately to a complaint by Emilda Shaffer that a nursing orderly at the Rideau Veteran's Home in Ottawa called her discriminatory names and assaulted her. After receiving Shaffer's complaint, DVA agreed to send her a letter of apology, to publicize a racial harassment policy internally and to have Commission staff give an information session on federal human rights legislation. The department did not agree to pay damages. The review tribunal found that DVA was not responsible for the actions of the nursing orderly.

Sullivan and Wood v. Canadian Soccer Association

Two Toronto women complained of discrimination on the basis of sex after a female member of a boys' soccer team was not allowed to participate with her male teammates in an amateur tournament. Lynne Sullivan and Jean Wood, acting on behalf of the National Action Committee on the Status of Women, lodged the complaint after Lorita Larsen was refused permission to play in the boys' division of the 1981 Robbie International Soccer Tournament.

In a decision released January 12, 1984, the tribunal determined that the Canadian Soccer Association does not fall within federal jurisdiction.

Villeneuve v. Bell Canada

Brian Villeneuve suffers from varicocele and is unable to remain in a standing position for long periods of time. Due to his handicap he was no longer able to perform the essential duties of his job. The respondent considered him for alternative employment, but the manager of the chosen unit refused to accept Villeneuve. The tribunal completed its hearings during 1984. A decision is pending.

Court Actions

In addition to cases presented before tribunals, the Commission was involved in the following court proceedings during 1984. Cases are presented in alphabetical order.

K.S. Bhinder and Canadian Human Rights Commission v. Canadian National Railway Company

Bhinder, whose religion requires men to wear turbans with no other head covering, was employed in the CNR yards for four and a half years prior to implementation of a hard hat policy. A tribunal appointed by the Commission decided that CNR discriminated against Bhinder by insisting he wear a hard hat and ordered CNR to reinstate Bhinder with no loss of seniority and $14,500 in lost wages.

The Supreme Court of Canada was scheduled to hear argumentation on the case early in 1985.

This case raises two far-reaching issues:

- Intent - In its ruling, Justice LeDain dissenting, the Federal Court of Appeal held that the Canadian Human Rights Act does not apply where there is neither differential treatment nor an intent to discriminate. This ruling strikes at the root of the Commission's program to end "systemic" discrimination, occurring when practices and policies in an organization limit equal opportunity. The Commission believes it is long established habit, rather than prejudice, that underlies most systemic discrimination. An obligation to prove intent would be impossible where none exists, and most systemic discrimination would be sheltered from Parliament's stated intention to establish equal opportunity in section 2 of the Act.

- Reasonable Accommodation - The Court also held, Justice LeDain dissenting, that employers are under no duty to make reasonable accommodation. This would provide a defence to an employer who, for example, expressed every good intention of hiring a person who used a wheelchair to get around, yet would not provide a desk with enough clearance for use by such a person. This also appears to threaten translation of equal opportunities from statute to daily life.

In the Bhinder case, the attorney general intervened in the Federal Court of Appeal, on behalf of the Minister of Labour, to support the CNR position on bona fide occupational requirement.

Canadian Human Rights Commission v. John Ross Taylor and Western Guard Party

In 1984 the Federal Court convicted John Ross Taylor of contempt of court for the second time for continuing to transmit recorded hate messages by phone. Taylor had already served a one-year prison sentence for contempt as a result of his actions. However, in 1984 he argued that the Charter of Rights and Freedoms' guarantee of freedom of expression rendered section 13 of the Human Rights Act null and void. The Federal Court, Trial Division, rejected that argument and sentenced him to a further one year for contempt of court. He has appealed to the Federal Court of Appeal.

Carson et al v. Air Canada

A review tribunal upheld a ruling that Air Canada discriminated on the basis of age by refusing to hire six persons over the age of 27 as pilots-in-training. Air Canada filed an application asking the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision. These proceedings were in progress at the end of 1984.

Dalton v. Canadian Human Rights Commission, et al

Julie Dalton, an employee of CP Air, sought an injunction in the Federal Court, Trial Division, to prevent the implementation of terms of settlement approved by the Canadian Human Rights Commission.

Bianca Peruzza filed complaints of age discrimination against CP Air and her union in 1983 because age was used as a tie-breaker in determining seniority. The terms of settlement provide for the reallocation of seniority by random lot. The Federal Court granted the injunction to prohibit the union and the company from implementing the revised seniority list pursuant to the settlement they agreed to, which was approved by the Canadian Human Rights Commission.

The Trial Division decision has been appealed by the Commission to the Federal Court of Appeal.

Kotyk and Allary v. Canada Employment and Immigration Commission and Jack Chuba

Jack Chuba was a respondent with his employer, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) at a 1982 sexual harassment case. The tribunal, and later the review tribunal, substantiated complaints by two women under Chuba's supervision, and ordered CEIC and Chuba to pay special and general compensation to the complainants. CEIC complied with the order but Chuba appealed the decision on his own to the Federal Court of Appeal. The appeal was dismissed.

MacBain v. Canadian Human Rights Commission

The Federal Court, Trial Division, dismissed Alistair MacBain's application to stop a tribunal from continuing hearing the sexual harassment complaint of Kristina Potapczyk against him. MacBain appealed the decision to the Federal Court of Appeal.

Subsequently, the tribunal ordered MacBain, a former member of Parliament, to pay $1,500 compensation for sexually harassing Potapczyk when she worked as a special assistant in his House of Commons office.

The Federal Court, however, found MacBain's submissions "compelling and powerful" and stated that the circumstances of the tribunal appointment could give rise, in the mind of a reasonable person, to an apprehension that the tribunal would be biased.

Though the Commission was successful in defending the legal right of the tribunal to proceed, a shadow remains over the process used to appoint a tribunal, as outlined in the Canadian Human Rights Act, and passed unanimously by Parliament:

The Commission receives a complaint, investigates it and resolves that the complaint is "substantiated". It then appoints a tribunal to determine if the complaint is "substantiated" (a matter it has already ruled upon itself), selects the individuals to serve as members of that tribunal, and participates in the tribunal hearing as prosecutor.

Because the issue of reasonable apprehension of bias has been raised, the Commission has adopted a new procedure and is now declining in all cases to make a finding that a complaint is "substantiated". Instead, when the evidence gathered during the investigation would warrant the appointment of a human rights tribunal, the Commission will either simply do so or appoint a conciliator to first attempt to bring about a settlement of the complaint.

McKenzie v. Canadian Human Rights Commission

Dan McKenzie, a Member of Parliament for Winnipeg-Assiniboine, dropped eight appeals of Commission rulings dismissing his complaints of discrimination based on ethnic origin.

McKenzie complained to the Commission that various federal government departments discriminated on the ground of ethnic origin by giving preference in employment to francophones. The Commission dismissed the complaints after finding that the employment programs were based on language ability and not ethnic origin.

The Commission consented to judgment by the Federal Court of Appeal, ordering it to reconsider McKenzie's complaint involving the Department of Consumer and Corporate Affairs and to give him access to the material before the Commission, as well as the opportunity to make written representations prior to reconsidering his complaint.

Radulesco v. Canadian Human Rights Commission

Jeanne Radulesco lodged age and national origin discrimination complaints against National Museums of Canada and the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat in 1981. In accordance with the Commission's practice at that time, she had been advised that the investigator would be recommending that her complaints be dismissed and that she would be able to make written submissions to the Commission. She requested, but was not given, a copy of the investigator's report. To that extent, the case raised the same issues of procedural fairness as did the case McKenzie v. Canadian Human Rights Commission (above).

Rather than consenting to judgment as it did in the McKenzie case, the Commission proceeded to the Supreme Court of Canada hoping to obtain some clarification as to the norms of conduct the Commission need follow for the proper exercise of its jurisdiction. In a decision rendered November 22, 1984, the Supreme Court indicated that the Commission's present practice regarding disclosure of information is adequate, and a minimum standard that must be met in all cases.

The Court agreed that procedural fairness requires that the complainant be provided with an opportunity to make submissions, at least in writing, before any action is taken on the basis of the report: however a hearing is not necessarily required, and to ensure that such submissions are made on an informed basis it must, prior to its decision, disclose the substance of the case investigation to all parties.

The case is important because it settled that the Commission need not hold an oral hearing and the parties have a right to the substance of the case and to make written submissions only. The case left open the question of the Commission's right to withhold confidential information about third parties.

Robichaud v. Department of National Defence

Bonnie Robichaud's sexual harassment complaint against Dennis Brennan, her foreman at Canadian Forces Base North Bay, was originally dismissed by a tribunal in 1982. She appealed to a review tribunal which reversed the decision and held the Department of National Defence and the Treasury Board liable for the harassment. The Department of National Defence and Dennis Brennan appealed to the Federal Court of Appeal in 1984. A decision is awaited.

Stevenson v. Canadian Human Rights Commission, Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association

Ross Stevenson abandoned his appeal to the Supreme Court of Canada in which he argued that section 14(c) of the Canadian Human Rights Act was rendered inoperative by the Canadian Bill of Rights. His argument was rejected by the Federal Court of Appeal which upheld the Commission's dismissal of an age discrimination complaint.

Section 14(c) of the Act permits mandatory retirement of individuals at what is considered the "normal" age of retirement for others working in the same occupation. Ross Stevenson complained that Air Canada discriminated against him by forcing him to retire at age 60. The Commission dismissed the complaint on the basis that age 60 was the normal age of retirement for commercial pilots across Canada.

Sumbal v. Canadian National Railway Company

A hearing into a complaint of religious discrimination in employment by Paviat Singh Sumbal, a Sikh, has been adjourned pending the final disposition of the CNR v. Bhinder case.

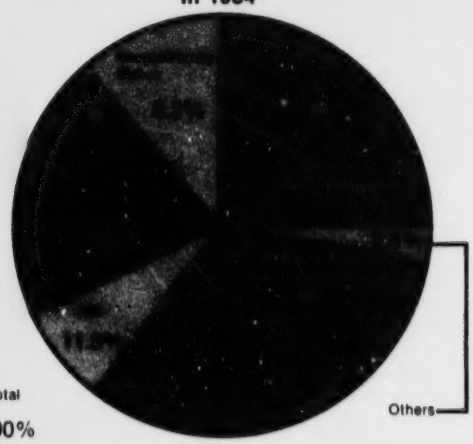
CHARTS

Results of complaints submitted for Decision in 1984

Grounds \ Results							Total Submitted
							44
							18
							3
							25
							89
							18
							1
							63
							8
Total-year	128	70	28	226	32	11	269

Note: Retaliation cases are investigated and decision is made by management

Distribution of complaints by grounds accepted in 1984



Results of complaints submitted for decision by year (including percentage of total)

Years \ Results													Total Submitted	
													269	100%
													481	100%
													444	100%
													480	100%
													352	100%
Total 1980-84	1083	54%	432	21%	202	10%	1717	85%	227	11%	82	4%	2026	100%

Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1984

Regions \ Subjects										Total
										4407
										3242
										11247
										5600
										2630
										2617
										1730
Total	424	71	684	165	108	150	132	99	29640	31473

Conciliation results by grounds and years

Results / Grounds				Total - 1984	Total 1980-84
					6
					1
					2
				2	9
				14	64
				3	9
					1
				7	38
Total 1984	2	22	2	26	
Total 1980-84	15	112	3		130

Disability complaints accepted by type by year

Type of Disability / Years						Total 1980-84
						6
						20
						5
	10					31
	7					40
						27
						5
						5
	24					133
						19
						5
						4
						2
						6
						4
						19
	14					56
						12
						3
						4
						8
	11					14
						1
						4
						78
Total 1980-84	135	69	103	112	92	511

Complaints accepted by regions by grounds

Regions / Grounds										Total - 1984	Total 1980-84
										85	426
										54	259
										57	263
										81	331
										54	339
										38	135
										45	271
Total 1984	59	27	6	48	101	36	135		4	414	
Total 1980-84	373	135	39	241	553	155	511	4	13		2024

Closed complaints by respondents and results

Respondents \ Results				Total - 1984					Total 1980-84
[redacted]									
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	100					688
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	9					90
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	11					123
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	13					120
[redacted]	[redacted]			5					44
[redacted]	[redacted]	[redacted]		5					44
[redacted]									
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	14					99
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	22					210
[redacted]	[redacted]			1					24
[redacted]	[redacted]		[redacted]	2					15
[redacted]	[redacted]	[redacted]		7					35
[redacted]	[redacted]	[redacted]		4					16
[redacted]									17
[redacted]	[redacted]	[redacted]		7					32
[redacted]	[redacted]		[redacted]	2					15
[redacted]	[redacted]			2					29
[redacted]	[redacted]			1					12
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	4					49
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	17					55
Total	128	70	28	226	423	370	414	284	1717

Complaints accepted by provinces by grounds

Grounds / Provinces										Total - 1984	Total 1980-84
[illegible]				1	4	3	5			13	40
P.E.I.				1	1		1			3	10
[illegible]	5			1	7	5	7			25	142
[illegible]	2	2	2	3	1	2	4			16	72
[illegible]	3	4		6	21	5	26			65	309
[illegible]	28	16		17	38	6	52		4	159	716
[illegible]	6	2	1	2	6	6	10			32	209
[illegible]	2		2	3	2		10			19	108
Alberta	7	2	1	4	10	4	8			36	146
[illegible]	4	1		5	14	5	9			42	231
Yukon											5
NWT	1			1		2				4	26
[illegible]											10
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135		4	414	
Total 1980-84	373	135	39	241	553	155	511	4	13		2024

Complaints on Sexual Harassment*

Status / Years								Total
[illegible]	1	6	2	5	10	5		21
[illegible]	6	1		3	0		2	12
[illegible]	7	6		9				10
[illegible]	5	3	2	10				13
[illegible]		1	1	2				4
Total	19	16	4	39	16	3	2	60

*Sexual harassment cases covered in this table are those that involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim.

Accepted complaints on harassment by grounds

Years / Grounds						Total 1980-84
[illegible]	14	15	19	46	10	103
[illegible]	5	5	4	7	3	24
[illegible]	2	2	1	1		6
Age	3	4	3		1	10
[illegible]	30	14	19	32	9	78
[illegible]	2		2	3		7
[illegible]	10	3	8	3	1	22
Total	58	43	46	83	20	250

*Sixty cases of harassment based on sex in this table include those which involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. Eighteen cases do not involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. An example would be a case in which a woman is the victim of repeated taunts because of her pregnancy.

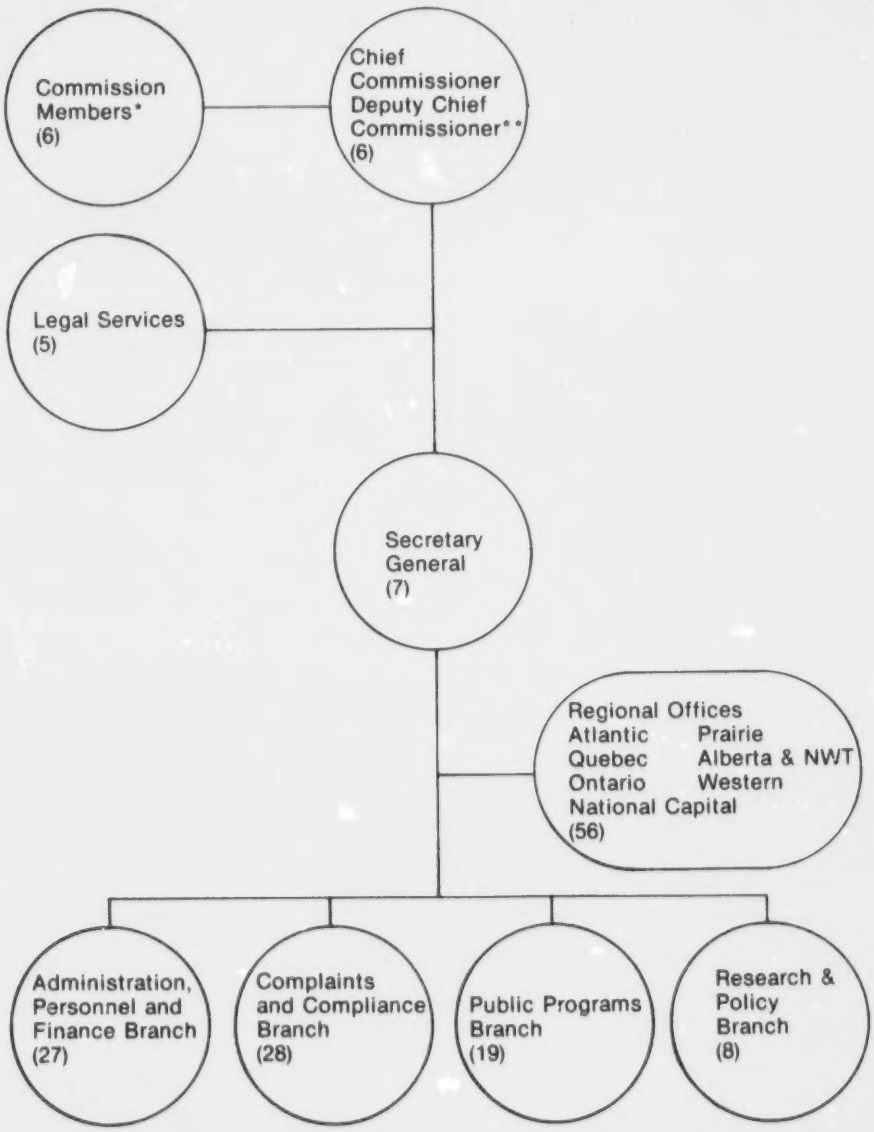
BRANCH ACTIVITIES IN 1984

INTRODUCTION

At headquarters in Ottawa, the Secretary-General supervises the work of four branches and seven regional offices. The branches – Research and Policy, Complaints and Compliance, Public Programs, Administration, Personnel and Finance – develop operational, administrative and program policies, and assist the Secretary-General in providing operational support and direction to the seven regional offices, which are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A Legal Services branch reporting separately to the Office of the Chief Commissioner provides legal advice to the Commission and its staff.

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 156.



*** part-time, appointed by Governor in Council (not included in complement)**
****two full-time, four support staff**

RESEARCH AND POLICY

Growth in the volume and complexity of complaints and issues handled by the Commission has increased the policy support required by staff and members of the Commission. In fact, such support has evolved from basic research into fundamental human rights issues to applied research and policy development related to specific operational needs and external factors.

During 1984 the branch conducted major policy work in the areas of affirmative action, contract compliance, harassment, as well as maternity leave and benefits. The branch continued to provide support to the Commission in such areas as complaints, relations with other agencies and the public, representations to Parliament and advice to employers and organizations serving the public.

The Commission's automated information management system, used to store information on complaints and inquiries, underwent an extensive updating of its hardware and software during the year. This has served to substantially improve its capacity to provide information quickly and efficiently.

COMPLAINTS AND COMPLIANCE

Amendments to the Canadian Human Rights Act passed by Parliament in 1983 dictated some of the activities of the branch during 1984. For example, a new unit was established to deal with adaptation plans for disabled persons. In addition, considerable effort was devoted to developing the staff's knowledge in such fields as discrimination based on mental disability so that cases arising out of the amendments could be dealt with in a timely and effective manner.

Interpretation of the Canadian Charter of Rights and Freedoms also had an impact on the branch in 1984. Recognizing a disposition by the courts to demand the highest standards in administrative proceedings, the Commission responded to concerns that it appeared to dispose of complaints out of the sight of the parties concerned. Both complainant and respondent are now routinely supplied with copies of the investigator's report before it goes to Commission members for consideration. Both complainant and respondent then have 30 days in which to make any submissions they believe are needed to supplement the investigator's report. When members of the Commission make a decision on the complaint they have all such submissions before them, along with the investigator's report.

Setting up a regional office in the national capital area cleared the decks for a major reorganization of branch headquarters in 1984 that included:

- reordering and streamlining the complaints process to separate cases that need to be nationally managed (such as Equal Pay cases, or those that break ground in terms of policy) from those that can be delegated regionally
- establishing a National Investigations section to co-ordinate major investigations with broad ramifications
- strengthening the Equal Pay section
- refocusing the role of the Systemic Discrimination section.

The branch also developed new training programs for all staff and improved the computerized management information system.

Equal Pay

To enable the Commission to deal more effectively with equal pay complaints, responsibility for the investigation of these complaints was centralized and the number of staff in the section was increased.

Systemic Discrimination

The section continued to provide employer and employee groups and Commission investigators with technical expertise on systemic discrimination, affirmative action and other compliance issues. Advice was given on several broadly-based systemic complaints examining, for instance, ability testing used by a private sector company; a Crown corporation's training, development and advancement practices and the work environment and harassment policies and practices of a federal government department now employing women in non-traditional jobs.

Resources were devoted to developing expertise to consult on the new amendment areas of mental disability, alcohol and drug dependence, access for the disabled to employment opportunities and public services, family status, pregnancy and childbirth.

Adaptation Planning

This section was established to assess adaptation plans, voluntarily submitted by employers and purveyors of goods and services under federal jurisdiction, which propose to adapt their facilities to provide equal access for the disabled.

PUBLIC PROGRAMS

The branch continually adapts to the needs of the people it serves – employers and employees, purveyors of goods and services, and unions and community groups. During 1984, a public programs officer was assigned to each of the Commission's seven regions. This initiative was undertaken in response to market studies which showed that the Commission needed a stronger regional presence and a more "hands-on" approach.

In the national office, the Public Programs Branch is divided into three divisions:

- Program Analysis and Development, which is responsible for the branch's long-term planning and the development of services and resources.
- Information and Production, which takes detailed concepts to final products, and is responsible for overall co-ordination of the Commission's public affairs.
- Program Delivery, which provides educational and training services and co-ordinates the external consultation process.

In 1984, the three divisions worked together to enable the Commission to offer comprehensive services and information that help groups modify systems to comply voluntarily with the Canadian Human Rights Act. As dealings with larger organizations become increasingly complex, branch specialists play a greater role in the consultation process.

Program Analysis and Development

This division determines the needs, interests and attitudes of constituents covered by the Canadian Human Rights Act and develops products and services to satisfy these requirements.

The division's major accomplishment in 1984 was to develop and put into effect a marketing plan which serves as the cornerstone mechanism for integrating and coordinating public program activities both nationally and regionally.

As well, the division conducted market research studies to allow for more precise development and targeting of publications, educational seminars and consultation services. Findings from these studies were analyzed and appropriate strategies were formulated. For example, the studies indicated that three different groups - employers, unions and representatives of associations seeking equality - wanted reliable and useful information concerning the Commission and the Act, as well as more face-to-face interaction with informed representatives of the Commission.

These clearly articulated requests were translated into action through the hiring and training of seven officers in the regions, and the production of two audio-visual information packages about discrimination in the workplace.

Additional market research studies are underway to allow the branch to better communicate with all its constituents.

Information and Production

Providing communication advice and services to other branches and regional offices, the Information and Production division prepared three summaries of Commission decisions and 30 media releases, of which 10 summarized decisions of independent tribunals. It also took a number of initiatives with the media to promote understanding of human rights decisions and give the public a fair picture of the Commission. In 1984, Information and Production responded to more than 300 media calls.

A total of 491,581 publications were distributed. Country-wide, the Commission received 31,473 calls. An inquiries officer in Ottawa responded to 2,134 calls, making referrals to other departments and agencies, sending requested information and interviewing potential complainants. The latter responsibility was transferred to the National Capital regional office in October.

A large part of the division's activity in 1984 dealt with issues on the workings of administrative law. During the federal election campaign, when the public eye was on the issue of equal pay, division staff ensured that media across Canada received appropriate background and interpretive material.

Similarly, material was produced this year on the issues of affirmative action and sexual harassment - both in the news because of rulings of independent tribunals. A brochure on harassment, a new "Sexual Harassment Casebook" and an updated "Equal Pay Casebook" are included among the branch's 34 publications.

A revision of the Commission's most popular publication, the "Recruitment and Interview Guide", reappeared as "A Guide to Screening and Selection in Employment" to meet a backlog of 12,000 requests. In addition, production planning was completed for a newsletter that was to begin publication in January 1985, and for two audio-visuals on discrimination in the workplace.

In-house, division staff wrote speeches for members of the Commission and regional directors and organized special events such as the October 1984 opening of the new National Capital regional office, and 16 regional tours for the Atlantic and Quebec regional offices. As well, staff assisted with the development of the branch's marketing plan.

Program Delivery

Program Delivery responds to requests for training and consultation services, manuals and educational materials, speakers, lecturers and discussion leaders, as well as research materials.

Working with employers, unions and community groups, the main focus of this division continued to be on a selected number of organizations where ongoing co-operative relationships exist. Key results this year included planned programs designed to reduce and prevent discrimination in a number of organizations.

To support its training activities, the division developed modules and seminar materials in a standard format for use by Commission staff, personnel and training officers, union leaders, managers and leaders of community groups.

The four modules made available in 1984 were Introduction to Human Rights, Sexual Harassment, Equal Pay and Affirmative Action. In addition, the following modules were in production during the year: Race and Cross-cultural Relations, Provision of Services, Recruiting and Employment Practices and Human Rights Skills for Unions and Groups.

Modules are available on request and can be used independently or in co-operation with Commission staff.

ADMINISTRATION, PERSONNEL AND FINANCE

Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 156 person years.

Finance

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1984, to December 31, 1984, follows:

Salaries and Wages	$4,925,665
Contributions to Employee Benefit Plans	$ 712,250
Transportation and Communications	$ 775,163
Information	$ 222,322
Professional and Special Services	$1,123,248
Rentals	$ 73,257
Purchased Repair and Upkeep	$ 39,646
Utilities, Materials and Supplies	$ 97,338
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	$ 469,253
All Other Expenditures	$ 40,099
TOTAL	$8,478,241

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1984, to December 31, 1984.

Office of the Chief Commissioner	$ 446,455
Secretary General	$ 689,802
Research and Policy Branch	$ 469,935
Complaints and Compliance Branch	$1,130,987
Public Programs Branch	$1,086,227
Administration, Personnel and Finance Branch	$1,841,210
Regions	$2,101,375
Employee Benefit Plan	$ 712,250
TOTAL	$8,478,241

REGIONAL REPORTS

ATLANTIC REGION

The Atlantic regional office piloted an innovative itinerant service during 1984. In an effort to make the Commission more accessible throughout the region, officers visited Charlottetown, P.E.I., St. John's, Nfld., Moncton and Saint John, N.B., on a regular basis. Through the media and a network of community organizations, people with human rights concerns were invited to meet officers. Special outreach projects were also held in Goose Bay, Labrador; Bathurst, N.B.; Sydney, N.S.; and Charlottetown, P.E.I.

More than 80 seminars, workshops and meetings were conducted throughout the region. Noteworthy among these was a series of seminars in Nova Scotia bringing together black businessmen and representatives of federal departments and larger corporations, to promote equality of opportunity. Awareness workshops emphasizing the training of trainers and other key personnel who will promote the understanding of human rights concepts and law within their own organizations were conducted for managers and personnel, as well as staff relations officers in several major departments.

The office handled 3,242 enquiries during the year. Fifty-four complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

QUEBEC REGION

More than 10,000 people contacted regional office staff this year. The average number of requests for information by the public has gone from 700 to 930 per month.

The region's public action program was extended to regions outside Montreal to make services more accessible. Staff toured Jonquiere, Chicoutimi and Quebec City to meet the public and the media. In addition, information and education sessions were given for representatives of companies, federal departments and associations, to discuss preventing and eliminating discrimination. More than 30 sessions were given with one on sexual harassment attracting about 100 participants in Montreal.

The office handled 11,247 enquiries during the year. Fifty-seven complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

ONTARIO REGION

The Ontario regional office continued its program to deal not only with complaints of discrimination after the fact, but to provide preventive consultative services and training courses to employers, providers of service, unions and community groups. A specialist is now available to assist organizations in the development of policies, practices or strategies to implement preventive or corrective action.

Over the past year the office has delivered human rights training with a particular focus on harassment to more than 600 managers representing federal government departments, Crown corporations and private sector companies.

In Toronto, a 1984 pilot project aimed at training union instructors to teach human rights courses proved highly successful. There is now a core of trained union instructors who serve as resource persons for the Canadian Labour Congress, the Ontario Federation of Labour and their individual unions. These instructors have designed and are scheduled to present a 10-week human rights evening course through the labour studies program of a local community college.

The Ontario regional office provided ongoing consultation and training with the Ontario Federation of Labour for their anti-racism union educational program and the Canadian Labour Congress in their human rights courses.

Work with community groups was limited to providing general information upon request. At present, a proactive strategy is being developed to provide information and training on rights and responsibilities under the Canadian Human Rights Act.

The office handled 5,600 enquiries during the year. Eighty-one complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

NATIONAL CAPITAL REGION

The Commission opened a new regional office to serve the National Capital Region in 1984 and hosted a reception to mark the official opening in October.

Based in Ottawa, the National Capital regional office is responsible for a large geographic area including the Ottawa-Hull area, Eastern Ontario, parts of Northern Ontario and Baffin Island in the Northwest Territories. To serve this area, the new regional office employs 10 human rights officers and three support staff, in addition to the regional director.

The office handled 4,407 enquiries during the year. Eighty-five complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

PRAIRIE REGION

The Prairie regional office, covering Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan, continued to help employers, unions, community groups and the public to understand their rights and responsibilities under the Canadian Human Rights Act.

Regional staff held a number of meetings in each province to advise groups about the amendments to the Act passed in 1983.

As well, the region developed a marketing plan to ensure maximum benefit from its public programs work. A major initiative this year was the production of resource case books for the use of students at the colleges of law and administrative studies at the University of Manitoba.

The office handled 2,630 enquiries during the year. Fifty-four complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

ALBERTA/NORTHWEST TERRITORIES REGION

Planning, developing and implementing a more effective and comprehensive public program was this year's goal in the Alberta/Northwest Territories regional office.

The staff was more proactively involved with the community, placing emphasis on those groups, organizations and employers that can assist in providing human rights information.

Regional staff participated in and addressed women's groups and disabled persons, gave speeches to unions, personnel administrators and community groups, and provided workshops to both employers and employees in government and the private sector. Officers also participated in lectures at various educational institutions.

The office handled 2,617 enquiries during the year. Thirty-eight complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

WESTERN REGION

The Commission's priority is to devote more attention and resources to a proactive, consultative approach to public programs. In response, the Western regional office dedicated a considerable portion of its time, energy and resources to aiding public and private sector organizations, as well as a variety of community groups, to understand, appreciate and apply various principles of human rights in British Columbia and the Yukon.

For example, the regional office sent 700 letters explaining the Commission's mandate, with special emphasis on its newly established proactive public program, to federal government departments, Crown corporations, and to corporations and agencies operating in federally-regulated industries.

In addition, the Western regional office invited senior regional officials in the banking industry and federal government departments to attend briefing sessions designed to meet the needs of their respective organizations. Thirty-five bankers representing 16 institutions and 63 representatives of 21 federal departments attended these sessions. They learned about the mandate and responsibilities of the Commission, as well as its programs of education, information and consultation.

Eighteen seminars conducted on behalf of federal government departments, private sector employers, educational institutions and community groups focused on sexual harassment and affirmative action, as well as other human rights issues.

In co-operation with the Victoria Regional Council of the Institute of Canadian Bankers, the Western regional office conducted a seminar on human rights for 51 members of the institute in the Greater Victoria area. The seminar focused on the applications of the Act in matters of employment, as well as on the protection it affords individuals within Canadian society.

Regional office staff conducted or participated in a total of 35 workshops and seminars and 33 panel discussions, and delivered five speeches during 1984. The office was very active in media relations throughout British Columbia and the Yukon, conducting 11 interviews with the press, 20 for radio and five for television. To improve investigation skills, human rights officers attended a half-day training session offered by the RCMP at their Vancouver training centre.

The office handled 1,730 enquiries during the year. Forty-five complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

LIST OF PERSONNEL

Ablett, Joan
Ancevich, Jan

Beaufort, Pauline
Beck, Helen
Bédard, Mireille
Bekkers, Karen
Bell, John
Bergeron, Lyne
Boisvenue, Francine
Borden, Allan
Boulet, Chantal
Bouwman, Jo-Anne
Brazeau, Gérald
Breau, Cathy
Burpee, Joyce
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Callaghan, Jennifer
Carrier, Georges
Charbonneau, Andrée
Charbonneau, Carole
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chénier, Andrée
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Claude, Jean
Clayton, Jean
Cocksedge, Allan
Cook, George
Craven Fien, Beverly

Creamer, Lynn
Cross, Arthur
Cyr, Jean-Guy

Davey, Pat
DeCésaré, Michel
Delisle, Julien
Derry, John
Descoteaux, Suzanne
Desjardins, Lovdy
Désormeaux, Diane
Djahanbin, Nelly
Dorion, Ray
Doyle, Kathy
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Lise
Duncan, Angela
Dunlop, Debbie
Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Fairweather, R.G.L.
Faubert, Anne-Marie
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marg

Gagné, Claire
Gallinger, Diane
Gilmour, Roberta
Glynn, Mike
Goldrick, Penny
Gottenberg, Dolores
Grodzki, Dale

Hall, Annie
Hargadon, Brian
Hendry, James
Henry, Judy
Holem, George
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Howell, Sandy
Hummell, John
Husband, Jon

Jensen, Hanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

King, Joyce
Knol, Kim
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Lamont, Paul
Larose, Danielle
Lavoie, Carole
Leano, Rebecca
LeBlanc, Debbie
Légaré, Daniel
Legault, André
Legault, Gina
Leroux, Paul
Levinson, Judah
Lovasz, Mary
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

M'Gonigle, Shelagh
MacAulay, Louise
Madsen, Pam
Malboeuf, Rachelle
Martin, Doug
McDonald, Francine
McDonnell, Steven
McIntyre, Danny
McKeown, Carol
McKervill, Hugh
Mehat, Ajit S.
Menton, Paul
Michalicka, Sue
Millar, Hélène
Mimeault, Judy
Monier, Lise
Molstad, David
Moore, Joan
Murray, Sheila

Neary, Gerry
Newkirk, Reggie
Niremberg, Ilana
Nolan, Helen

O'Brien, Steve
O'Connell, D'Arcy
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
Overend, Naomi

Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Patch, Tom
Pépin, Gilles
Pitre, Michel
Plamondon, Josie
Poirier, Linda
Poirier, Monique
Pouliot, Jean-Pierre
Preito, Dora
Proulx, Michel

Quinn, Denise

Raskin, Carl
Richardson, Barbara
Richardson, Dorothy
Ridding, Peggy
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle
Rooke, Anne Marie
Ross, Lila

Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Seale, Lewis
Simpson, Paula
Sims, Mary
Singh, Ram
Stein, Lori
Stewart, Diane
Stovel, Patricia

Tessier, Jim
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Trappitt, Shirley
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trudel, Louise
Turcotte, Paul

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Veillette, Lucie
Vézina, Danielle

Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wilkie, Donna
Wood, Wendy
Wouk, Judith

Young, Debra
Young, Tim
Young, Wendy

Zappa, Gwen

Rapport Annuel 1984

Commission canadienne des droits
de la personne
mars 1985

Les malvoyants peuvent se procurer ce rapport sur cassette.

Commission canadienne des droits de la personne

Canadian Human Rights Commission

Président

Chief Commissioner

mars 1985

L'honorable John Crosbie C.P., C.R.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année 1984.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

p.j.

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience."

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

TABLE DES MATIÈRES

6 Préface

8 La Commission

9 Recommandations visant à faire apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne

- Nouveaux Motifs
- Améliorer la Protection accordée par la Loi
- Modifications de Procédure à Apporter à la Loi

13 Mise en application des modifications de 1983

14 Réactions de la Commission à certaines questions

- "L'égalité, ça presse"
- "L'égalité en matière d'emploi"

21 Collecte de données

22 Plaintes

- Traitement des plaintes
- Exemples de plaintes et de solutions apportées
- Litiges et décisions

35 Graphiques

39 Activités des directions en 1984

- Introduction
- Organigramme
- Direction de la recherche et des politiques
- Direction des plaintes et de la mise en œuvre
- Direction des programmes d'action publique
- Direction de l'administration, du personnel et des finances

46 Rapports des régions

- Région de l'Atlantique
- Région du Québec
- Région de l'Ontario
- Région de la Capitale nationale
- Région des Prairies
- Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
- Région de l'Ouest

50 Liste du personnel

LISTE DES GRAPHIQUES

35 Résultats des plaintes instruites en 1984

35 Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1984

35 Résultats des plaintes instruites, par année

35 Répartition des demandes de renseignements, par région et par sujet, en 1984

36 Plaintes acceptées, par région, par motif

36 Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat

37 Résultats de la conciliation, par motif et par année

37 Plaintes acceptées portant sur la déficience, par type et par année

38 Plaintes acceptées, par province et par motif

38 Plaintes de harcèlement sexuel

38 Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Renvoi : La Commission a modifié la manière dont elle compile ses statistiques pour 1984, comme en témoignent les tableaux de ce rapport. En effet, les chiffres des années précédentes étaient basés sur le nombre de plaignants (par exemple, une seule plainte pouvait être déposée au nom de trois personnes), alors que les chiffres pour 1984 sont basés sur le nombre de plaintes.

PRÉFACE

1984 n'a pas répondu aux attentes. Elle n'a pas été l'année où, comme l'avait sombrement prédit George Orwell, l'État omniprésent finirait par étouffer l'homme. L'une des plus belles ironies de cette année, c'est qu'on a vu les idéologues aussi bien de gauche que de droite s'empresser de réclamer Orwell comme un des leurs. Les romans de George Orwell, *1984* et *La ferme des animaux*, gardent toute leur actualité : ils prophétisent ce qui pourrait arriver si la polarisation résultant de la guerre froide devait se poursuivre et s'intensifier. 1984 s'est voulu un antidote contre le totalitarisme. Orwell a refusé qu'on manipule la presse pour déformer la vérité dans l'esprit des gens. Il s'est opposé à l'invention d'un langage dont l'objet est de fourvoyer plutôt que d'informer. Bien que l'année 1984 soit maintenant révolue, il n'en faut pas pour autant relâcher notre vigilance, et nous devons continuer à nous opposer au totalitarisme sous toutes ses formes.

Les Canadiens se sont sentis très proches des nombreuses gens qui, de par le monde, sont victimes de la famine et de la répression et ils ont fait preuve de générosité à leur égard. Nous avons été émus par le courage du prêtre martyr, Jerzy Popieluszko, dont la conviction profonde dans sa mission apostolique l'a conduit à la mort, aux mains d'hommes apeurés.

L'évêque Desmond Tutu, secrétaire général du Conseil des églises d'Afrique du Sud, s'est vu décerné le prix Nobel de la paix en 1984. Le comité Nobel de Norvège a reconnu le courage et l'héroïsme dont fait preuve le peuple noir d'Afrique du Sud dans sa lutte pacifique contre l'apartheid.

Tous ces noms démontrent que les défenseurs courageux de la justice, les apôtres de la bonté et de l'amour ne sont pas une espèce en voie de disparition.

La Commission a poursuivi ses efforts visant à concrétiser l'objectif qu'elle s'est fixée, à savoir promouvoir l'égalité des chances. Pour ce faire, elle a statué sur les plaintes dont elle a été saisie et a mis sur pied divers programmes d'action publique pour venir en aide aux secteurs public et privé visés par la Loi canadienne sur les droits de la personne et pour éliminer les actes discriminatoires qui y sont interdits. La Commission a par ailleurs entrepris une vaste consultation auprès de ministères, d'employeurs et de fournisseurs de biens, de services et de moyens d'hébergement ainsi que de groupes de consommateurs représentatifs afin de leur expliquer en quoi consistent les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1983 et de connaître leur opinion et leurs critiques sur l'orientation possible des ordonnances d'interprétation. Les décisions générales prises à la suite de cette consultation seront rendues publiques au début de 1985.

La Commission a accueilli la 33e législature, avec la certitude que les députés souscrivent aux grands principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Depuis la création de la Commission en 1977, l'encouragement que nous avons reçu du Parlement n'a cessé d'être une source de réconfort pour les commissaires et le personnel de la Commission.

Le 17 avril 1985 marquera l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. L'enchâssement des droits à l'égalité dans une Constitution, qui représente la plus importante loi du Canada, ne diminuera pas le devoir de la Commission d'offrir un recours en cas de discrimination.

En effet, en raison des attentes que suscite la clause de la Charte sur les droits à l'égalité, la Commission sera sans doute appelée plus que jamais à jouer un rôle de défenseur et d'éducateur.

La Commission estime que pour rester fidèle à l'objectif de l'égalité des chances, il est essentiel que les Canadiens soient nombreux à reconnaître que le patrimoine multiculturel de leur pays favorise bonne volonté et compréhension.

Cette cohabitation particulière à notre nation a quelque chose à apporter au monde entier.

R.G.L. Fairweather

Rita Cadieux

Yude Henteleff

George Imai

Malcolm MacDonell

Sheila O'Brien

Juanita Westmoreland-Traoré

Ramona Quenneville

LA COMMISSION

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 et chargée de promouvoir le changement social propre à assurer l'égalité des chances pour tous en atténuant la discrimination. Elle s'acquitte de cette responsabilité en s'occupant avec impartialité des plaintes, en défendant les principes des droits de la personne et en encourageant l'observation de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qu'elle s'efforce de mieux faire connaître.

La Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein, Gordon Fairweather, le président, et Rita Cadieux, la vice-présidente, ainsi que de six commissaires à temps partiel : Malcolm MacDonell de Antigonish, Juanita Westmoreland-Traoré de Montréal, George Imai de Toronto, Ramona Quenneville de Windsor, Yude Henteleff de Winnipeg et Sheila O'Brien de Calgary.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil (le mandat des commissaires à temps plein est de 7 ans et celui des commissaires à temps partiel est de 3 ans). En raison de la diversité de leurs antécédents professionnels et du fait qu'ils viennent d'un peu partout au pays, ils apportent à la Commission une expérience et des connaissances des plus variées.

La Commission se réunit une dizaine de fois par année; seuls les commissaires peuvent statuer sur les plaintes dont est saisie la Commission. C'est à eux de décider de confirmer ou non le bien-fondé d'une plainte de discrimination. Ce sont également les commissaires qui décident d'approuver un règlement, de rejeter une plainte, de porter une plainte devant un conciliateur ou de constituer un tribunal des droits de la personne indépendant.

En plus de se prononcer sur des cas individuels, les commissaires déterminent le cours de la politique en matière des droits de la personne à l'échelle fédérale au Canada en adoptant des ordonnances conformément aux divers articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en recommandant au gouverneur en conseil l'adoption de règlements et en déterminant la manière dont la Commission interprétera son mandat dans certains domaines. En outre, les commissaires sont appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste, de concert avec divers groupes et organismes, afin d'améliorer les attitudes du public et certaines pratiques par le biais de l'information, de l'éducation et de la coopération.

Elle est chargée d'assurer l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée et la déficience. Pour ce faire, elle possède un bureau national, à Ottawa, et sept bureaux régionaux.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment : les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des limites provinciales ou des frontières nationales, les banques à charte, les compagnies qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les entreprises de téléphone qui font affaire dans plus d'une province.

RECOMMANDATIONS VISANT À FAIRE APPORTER DES MODIFICATIONS À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le 1er juillet 1983, le Parlement a adopté à l'unanimité une série de modifications à la Loi que la Commission réclamait depuis sa création. En 1984, la Commission continue à recommander au Parlement des modifications qui élargiront la portée de la protection assurée par cette Loi.

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle et convictions politiques

La Commission recommande d'inclure ces motifs dans la Loi, car elle estime que personne ne devrait se voir refuser une chance d'emploi à cause de son orientation sexuelle ou de ses convictions politiques, à moins qu'il n'existe des motifs sérieux de croire que ses convictions ou son orientation sexuelle le rendent inapte à faire le travail. Un recours devrait être offert aux personnes compétentes qui sont victimes d'une discrimination fondée sur ces motifs. Elles ne devraient pas non plus se voir refuser, pour ces motifs, l'accès à des biens et services.

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle et les convictions politiques aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Condamnations ou accusations au criminel

La Loi actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Toutefois, seulement huit plaintes ont été acceptées relativement à ce motif depuis 1978.

Nous estimons qu'à moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou le service sollicité, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte. Par exemple, un employeur peut avoir une raison valable de refuser d'embaucher comme camionneur une personne reconnue coupable de conduite en état d'ivresse ou d'engager comme comptable une personne reconnue coupable de détournement de fonds. Cependant, il faudrait prendre en considération la candidature de ces personnes pour d'autres postes.

Une fois la peine purgée, personne ne devrait se voir refuser une possibilité d'emploi, un service ou un moyen d'hébergement uniquement parce qu'il a un casier judiciaire à moins que l'on ne puisse établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée ou d'un motif justifiable.

Nous recommandons d'inclure les "accusations au criminel" parmi les motifs de distinction illicite, car la police conserve les renseignements qui s'y rapportent, et les employeurs peuvent, à l'heure actuelle, poser des questions à ce propos. Les personnes qui font l'objet d'accusations, mais qui n'ont pas été déclarées coupables, ne peuvent pas être graciées en vertu de la Loi sur le casier judiciaire et ne bénéficient donc d'aucune protection en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cela donne lieu à des situations pour le moins singulières où une personne, qui n'est pas reconnue coupable, se trouve néanmoins marquée et victime de discrimination sans aucune possibilité de recours.

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'existence d'un casier judiciaire ou d'accusations au criminel aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

AMÉLIORER LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI

Retraite obligatoire

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la distinction illicite fondée sur l'âge, mais la protection qu'elle accorde à cet égard est quelque peu limitée. En effet, les dispositions 9(2) et 14c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises que la retraite obligatoire cesse d'être exclue des actes discriminatoires prévus par la Loi. Cette modification permettrait de s'assurer que l'on se fonde sur l'aptitude à remplir les fonctions et les exigences d'un poste pour déterminer le moment auquel une personne devrait prendre sa retraite, au lieu de se fonder sur le critère arbitraire de l'âge. Elle donnerait par conséquent plus de latitude aux travailleurs âgés quant à la détermination du moment de leur retraite et serait conforme aux lignes de conduite neutres prévues par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Par ailleurs, comme l'âge fait partie des droits à l'égalité auxquels l'article 15 de la Charte des droits et libertés assure une protection contre la discrimination, la Commission estime que le moment est venu pour le Parlement de souscrire à cette recommandation et de modifier la Loi en conséquence.

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne les dispositions 9(2) et 14c), qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

Protection des personnes travaillant à contrat

Les personnes qui travaillent à contrat ou qui tentent d'obtenir des contrats de services ne bénéficient d'aucune protection contre la discrimination. La Commission est d'avis que ces personnes devraient bénéficier de la protection de la Loi même si leur emploi ne crée pas de relation employeur-employé.

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à interdire les lignes de conduite et pratiques discriminatoires dans l'attribution et la résiliation de contrats de louage de services.

Propagande haineuse

L'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit l'usage répété du téléphone pour faire de la propagande haineuse. Toutefois, les dispositions 42(1) et 41(2)a) limitent l'ordonnance qu'un tribunal peut émettre après avoir constaté qu'il y a eu discrimination, en vertu de l'article 13 de la Loi.

En 1979, un tribunal des droits de la personne constitué par la CCDP a reconnu John Ross Taylor et le Western Guard Party coupables de discrimination pour avoir fait de la propagande haineuse contre les Juifs au moyen d'un message téléphonique enregistré. Bien que le tribunal lui ait ordonné de cesser ses pratiques, Taylor a persisté à diffuser des messages enregistrés à partir du même numéro de téléphone, et, peu à peu, ceux-ci sont redevenus racistes. Deux fois il a été reconnu coupable d'outrage au tribunal et enfin condamné à un an de prison pour avoir refusé d'obéir à l'ordonnance du tribunal.

L'ordonnance du tribunal était difficile à faire respecter parce qu'elle ne portait que sur le contenu des messages haineux diffusés par Taylor et non sur ses activités. En effet, le tribunal n'avait pas le pouvoir de lui interdire l'usage du téléphone, mais seulement celui de déclarer les messages discriminatoires et d'en interdire la diffusion.

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 42(1) et l'alinéa 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à augmenter l'efficacité des ordonnances qu'un tribunal peut rendre.

Discrimination indirecte

Dans l'affaire des Chemins de fer nationaux c. Bhinder, la Cour d'appel fédérale a décidé que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne vise pas la discrimination indirecte. D'après la Cour, ni l'article 7 ni l'article 10 ne s'appliquent à des lignes de conduite neutres qui excluent de façon disproportionnée des catégories protégées.

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour couvrir sans équivoque la discrimination indirecte de manière qu'elle s'applique aux politiques neutres qui, bien qu'appliquées uniformément, empêchent certains groupes d'avoir des chances égales aux autres. Par exemple, des exigences de poids et de taille qui n'ont aucun rapport avec les fonctions essentielles d'un poste peuvent exclure un nombre disproportionné de femmes. On pourrait s'inspirer du texte de la Race Relations Act du Royaume-Uni pour modifier la Loi.

MODIFICATIONS DE PROCÉDURE À APPORTER À LA LOI

Poursuites fondées sur les infractions prévues à la Loi canadienne sur les droits de la personne

Selon les articles 45 et 46 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, constitue une infraction le fait de ne pas se conformer aux modalités d'un règlement approuvées par la Commission, d'entraver le travail d'un enquêteur, d'intimider un plaignant ou un témoin ou encore d'exercer des représailles contre lui. Ces infractions tombent sous le coup de la procédure de déclaration sommaire de culpabilité, et le Code criminel prévoit un délai de prescription de six mois pour intenter ces poursuites. L'article 46 dispose qu'il faut obtenir le consentement du procureur général avant de procéder. Après avoir instruit plusieurs plaintes pour représailles, nous avons constaté qu'il est difficile, sinon impossible, de respecter ce délai dans le contexte des droits de la personne. En effet, un agent des droits de la personne fait d'abord enquête, puis l'affaire est transmise à la Gendarmerie royale; le rapport de la Gendarmerie doit être étudié par la Commission avant que celle-ci puisse présenter une demande au procureur général qui doit à son tour étudier l'affaire.

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 46 de la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à prolonger à 12 mois le délai de prescription habituel de six mois prévu par le Code criminel pour intenter des poursuites sur déclaration sommaire de culpabilité.

Recommandations visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi

La Commission réitère les recommandations suivantes qu'elle a formulées dans les rapports annuels précédents visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi.

Article de la LCD	Objet de la recommandation
11(6)	Éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" à l'article 11 et des dispositions du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations établi en vertu de l'article 18 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
12	L'équivalent de "other representation" ne figure toujours pas dans la version française.
22	Dans la marge de la version française, remplacer le terme "directives" par celui d'"ordonnances", qui figure dans le corps du texte.
32	Selon cet article, les individus ou groupes d'individus peuvent déposer une plainte. Il n'est pas clair si cela comprend les syndicats en tant que tels. Une modification s'impose donc pour faire en sorte que les syndicats puissent déposer une plainte au nom de quelques-uns ou de l'ensemble de leurs membres.
38	Modifier cet article de la Loi pour habiliter les ministères fédéraux à verser les sommes d'argent prévues dans les règlements qu'approuve la Commission. Le libellé de la version française a été amélioré, mais le contenu est demeuré le même.

MISE EN APPLICATION DES MODIFICATIONS DE 1983

Nous avions entrepris, à la fin de 1983, une vaste consultation sur les "exigences professionnelles justifiées" et les motifs justifiables invoqués comme argument de défense ainsi que sur les programmes d'adaptation. Nos travaux ont pris fin en septembre 1984. Environ 250 organisations ont demandé à examiner les documents préliminaires et à donner leur avis à la Commission sur la façon d'interpréter les modifications relatives à la déficience. La Commission a profité en outre d'un échange de vues sur les questions en cause lors d'une série de rencontres avec les représentants de quelques-uns des principaux employeurs, fournisseurs et organismes de pression visés par la Loi.

À partir des premières recherches effectuées et des observations recueillies lors des consultations, des politiques ont été adoptées en novembre, sur la question des exigences professionnelles justifiées et celle des exceptions à la Loi au titre du motif justifiable. Ces politiques serviront à l'analyse des plaintes portées devant la Commission, à l'établissement de toute ordonnance concernant l'instruction de certains types d'affaires et à l'élaboration de tout instrument d'éducation visant à aider les organisations régies par le gouvernement fédéral à se conformer à la Loi.

Un important changement intervenu à la suite des renseignements recueillis au cours du processus de consultation, c'est que ces politiques s'appliquent maintenant à tous les motifs de distinction illicite. Étant donné que le processus de consultation se limitait à l'application de ces politiques au motif de la déficience, les incidences de la portée plus vaste de cette application feront l'objet d'autres consultations au cours de 1985.

Comme la question de la sécurité et celle de l'évaluation des risques ont été des questions soulevées à de nombreuses reprises pendant les consultations, nous avons effectué une étude qui nous permettra de mettre au point un instrument d'enquête qui servira à recueillir et à analyser les preuves nécessaires à l'évaluation de ces défenses.

Pour promouvoir la notion d'une plus grande accessibilité des personnes déficientes à l'emploi et aux services, la Commission a présenté des exposés à diverses organisations nationales et régionales, tenu des consultations avec des experts du domaine et participé à des rencontres parrainées par des ministères fédéraux.

RÉACTIONS DE LA COMMISSION À CERTAINES QUESTIONS

Faits saillants des réactions aux rapports du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne et de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi :

"L'ÉGALITÉ, ÇA PRESSE"

En mai, la Commission a fait part de sa réponse au président du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, le député Bob Daudlin. Elle a félicité le comité d'avoir réussi à rassembler autant de questions importantes dans son rapport. Elle estime que ce rapport a servi de catalyseur en suscitant un intérêt accru pour les questions qui y sont soulevées.

En sa qualité d'organisme indépendant, la Commission a présenté sa réaction aux parties du rapport qui se rapportent à son travail.

> "La première partie du rapport, intitulée "Intégration sociale", est, de l'avis de la Commission, d'une importance capitale. Les commissaires souscrivent en particulier aux propositions visant à mettre en oeuvre une nouvelle structure pour la formation linguistique des immigrants (recommandation 1), à instaurer un mécanisme pour faciliter l'échange de renseignements entre les particuliers et les groupes (recommandation 5) et à aider les minorités visibles et les immigrantes à participer de manière autosuffisante à la vie économique et sociale de la collectivité.
>
> La Commission est d'avis que ces propositions permettront non seulement de s'assurer que les organismes communautaires et les groupes bénévoles continuent à représenter une force utile ... pour la population qu'ils desservent, mais également, pour reprendre les paroles de la Fédération canadienne des associations vietnamiennes, qu'ils continuent à promouvoir une société multiraciale harmonieuse dans ce pays.
>
> Malgré le potentiel inexploité de l'action communautaire et bénévole, il existe manifestement des secteurs où les gouvernements doivent intervenir pour s'assurer que les membres des minorités visibles se voient accorder les droits et les privilèges dont bénéficient les autres Canadiens. Ce besoin se fait particulièrement sentir dans les domaines liés à l'emploi.
>
> C'est pourquoi la Commission appuie en règle générale toutes les mesures appropriées prises par les gouvernements pour améliorer l'égalité réelle des chances en matière d'emploi. Elle estime que ces mesures devraient s'adresser tant aux employeurs qu'aux associations d'employés."

L'égalité des chances ne résulte pas inévitablement d'une politique neutre. La Commission canadienne des droits de la personne soutient depuis longtemps que des programmes spéciaux peuvent s'avérer nécessaires pour assurer l'égalité des chances. Elle s'est fermement prononcée en faveur de l'action positive volontaire à l'intention de tous les groupes défavorisés, notamment les minorités visibles, et cet appui n'a fait que s'intensifier.[1] La Commission est d'avis que, grâce à la pleine participation des associations d'employés aux diverses étapes du processus et à l'existence de données pertinentes sur la main-d'oeuvre, l'action positive peut s'avérer un moyen solide et efficace d'assurer la représentativité de la main-d'oeuvre.

Tout comme le comité, la Commission se rend compte qu'on ne dispose pas de suffisamment de données sur lesquelles se fonder pour procéder à une analyse du marché du travail. Heureusement, les efforts conjoints des diverses parties intéressées, y compris de ce comité, nous permettent d'avoir une plus grande certitude que le recensement quinquennal de 1986 pourrait inclure une question nécessaire à la collecte de données importantes sur l'ethnicité des résidents canadiens (recommandation 24). La Commission espère que les résultats du recensement quinquennal de 1986 donneront lieu à une méthode complète et détaillée de collecte de données sur l'ethnicité en 1991.

Dans l'intervalle et compte tenu des observations qui précèdent, il ne devrait avoir rien de surprenant à ce que la Commission appuie les principes énoncés dans les recommandations 12 et 24 (qui portent sur l'action positive). En effet, elle a pris part, et continue d'ailleurs à le faire, aux discussions qui se déroulent à l'échelle fédérale-provinciale sur ces questions, celles-ci devant s'inscrire dans un cadre national.

Par ailleurs, il ne devrait faire aucun doute que la Commission partage l'opinion selon laquelle il faudra à un moment donné évaluer de façon précise et pragmatique l'efficacité de l'action positive obligatoire. Le gouvernement devra alors étudier sérieusement dans quelle mesure l'action positive obligatoire lui permet d'atteindre les objectifs qu'il considère déjà équitables et appropriés.*

Comme le précise la recommandation 23, les systèmes d'emploi peuvent présenter des obstacles à l'égalité des chances en matière d'emploi, souvent par inadvertance. La discrimination systémique est fréquemment la cause première de la sous-représentation de la main-d'oeuvre et doit être éliminée afin que les programmes d'action positive ne deviennent pas, par la force des choses, des mesures permanentes.

[1]En fait, la Commission a changé d'opinion depuis et a décidé d'appuyer l'action positive obligatoire.

*voir le renvoi 1

Des mesures énergiques et efficaces contre la discrimination en matière d'emploi peuvent concourir à assurer que notre société traite les minorités visibles et tous les groupes défavorisés avec dignité et justice, mais cela ne suffit pas.

Il existe au Canada un petit nombre de personnes dont les paroles et les gestes sont, par moments, motivés par la haine raciale. Certaines d'entre elles tentent de promouvoir leurs préjugés publiquement. Pour combattre cette forme d'injustice raciale, qui inquiète profondément la Commission canadienne des droits de la personne, le comité a formulé un certain nombre de recommandations portant sur le système judiciaire au Canada.

La Commission canadienne des droits de la personne appuie sans peine les changements proposés au Code criminel qui auraient pour effet de simplifier les procédures en vue d'obtenir une condamnation dans les cas de propagande haineuse (recommandations 35 et 36), et, de fait, le Président de la Commission a appuyé ces initiatives lorsqu'il a comparu devant le comité. Il avait alors proposé que soient modifiés le paragraphe 42(1) ou l'alinéa 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin qu'un tribunal puisse rendre des ordonnances plus efficaces, telles que des rétractations publiques ou une action communautaire quelconque. Le Président a également proposé que soient modifiés les Règlements sur la télévision et la radiodiffusion afin qu'ils assurent une protection contre les images ou les propos blessants fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge et la déficience mentale ou physique. La Commission constate avec plaisir que le C.R.T.C. a modifié ses règlements en conséquence. Elle est d'avis que la mise en oeuvre immédiate de ces mesures, en plus d'une analyse en profondeur des répercussions des recommandations 38 et 39, effectuée conjointement par le ministère de la Justice et la Commission, permettront de mettre à exécution les principes énoncés dans ces mêmes recommandations.

Par ailleurs le ministère de la Justice devrait procéder à une analyse détaillée de la recommandation visant à permettre des poursuites au civil contre les auteurs d'actes discriminatoires.

La Commission convient qu'un juge devrait pouvoir imposer "une peine consécutive additionnelle lorsque l'acte criminel principal est motivé par le racisme" (recommandation 40) et appuie les recommandations portant sur les programmes destinés à intégrer les minorités visibles au système judiciaire (recommandations 47 à 52), à condition que ces groupes minoritaires participent à l'élaboration de ces programmes.

La Commission canadienne des droits de la personne a bien entendu, de par la loi, l'obligation de s'assurer que les minorités visibles bénéficient de chances égales de participer à la vie de la société canadienne. Elle constate donc avec plaisir que le comité partage son point de

vue, à savoir que l'information publique est une responsabilité essentielle de la Commission (recommandation 41). Cependant, elle ne considère pas que la création d'une section des relations interraciales soit nécessaire ou souhaitable. La Commission canadienne des droits de la personne dispose maintenant de ressources suffisantes pour consolider ses programmes d'action publique, son effectif, le niveau de ses compétences, ses politiques et ses travaux de recherche, tant dans ses bureaux régionaux qu'à l'administration centrale. Elle pourra ainsi continuer à répondre rapidement et efficacement au public à propos de questions d'ordre racial ou à toute autre question qui relève de sa compétence. Nous aurons sous peu de nouveaux employés dans les régions qui s'occuperont des programmes d'action publique, ce qui devrait améliorer notre efficacité auprès des employeurs et des groupes communautaires. La Commission est persuadée qu'il est possible de prendre des mesures particulières ou de mettre sur pied des programmes spéciaux qui s'adressent aux minorités visibles et de les intégrer aux services existants de la Commission.

Enfin, et ce point est peut-être le plus important, la Commission canadienne des droits de la personne est heureuse de constater que le comité a mis l'accent sur l'éducation comme moyen important de promouvoir une attitude juste et harmonieuse envers les droits de la personne (recommandations 67 à 80). Pour sa part, la Commission s'engage à poursuivre ses efforts, en coopération avec les commissions provinciales des droits de la personne, pour sensibiliser le public aux questions relatives aux droits de la personne."

"L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI"

Les commissaires ont été impressionnés par l'abondance de renseignements que renferme le rapport et ont loué le juge Rosalie S. Abella pour son éloquence et sa pondération. Le juge Abella a exposé les facteurs pertinents qui empêchent de nombreuses personnes de réaliser pleinement leurs possibilités au travail et a décrit les éléments propres à amener un changement.

En décembre, la Commission a communiqué au ministre de l'Emploi et de l'Immigration et aux porte-parole de l'Opposition officielle et du Nouveau parti démocratique sa première réaction au rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi. Voici des extraits de la lettre :

"Il importe de souligner que le juge Abella a interprété son mandat de façon large pour déterminer les nombreux facteurs qui font obstacle à l'égalité en matière d'emploi. Bien qu'une grande partie de ces facteurs n'aient pas trait directement au mandat de la Commission canadienne des droits de la personne, la Commission reconnaît que, pour avoir une main-d'oeuvre représentative, il est essentiel que l'on apporte des changements novateurs dans le domaine de l'enseignement et de la formation et que l'on assure des services de soins aux enfants abordables et de qualité. L'incapacité du Gouvernement du Canada d'imposer des changements de façon unilatérale ne devrait pas constituer une entrave aux progrès dans les domaines qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le rapport recommande que les employeurs réglementés par le fédéral soient tenus, de par la loi, de mettre en oeuvre des programmes "d'équité en matière d'emploi" en éliminant les obstacles et les pratiques discriminatoires en matière d'emploi et en améliorant la participation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. Or, le changement de terminologie proposé inquiète la Commission parce que l'expression "action positive", malgré de vives critiques, est devenue graduellement une expression consacrée avec laquelle on s'est familiarisé par le biais de la représentation et de l'éducation. La Commission est d'avis que l'utilisation d'un euphémisme risque d'obscurcir les éléments fondamentaux d'un programme "d'action positive", tel qu'on l'entend aujourd'hui.

La Commission canadienne des droits de la personne définit l'action positive en matière d'emploi (désignée par l'expression "programmes spéciaux" dans la Loi canadienne sur les droits de la personne) comme un programme, un plan ou des arrangements spéciaux destinés à supprimer, à diminuer ou à prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur état matrimonial, leur situation de famille ou leur déficience en améliorant leurs chances d'emploi.

Par le passé, la Commission a déclaré qu'à moins qu'un tribunal des droits de la personne n'impose des mesures d'action positive, des mesures volontaires étaient préférables, d'une part en raison de l'absence de données permettant de mettre sur pied un programme d'une grande portée et d'autre part parce qu'il valait mieux laisser aux employeurs une certaine marge de manoeuvre. Or, on se rend maintenant compte que les employeurs ne se prévalent pas de cette possibilité de mettre en oeuvre volontairement des programmes d'action positive. C'est pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne appuie les recommandations portant sur la collecte de données et la mise en oeuvre obligatoire de mesures d'équité en matière d'emploi et d'action positive.

Le juge Abella recommande de ne pas imposer aux employeurs de quotas pour l'embauche mais souligne la nécessité

d'évaluer les résultats au sein de l'organisation de l'employeur afin de s'assurer que les pratiques d'emploi ont effectivement amélioré les possibilités d'emploi des groupes cibles. La Commission appuie cette position. En effet, nous estimons que le fait d'exiger des employeurs qu'ils établissent leurs propres objectifs et calendriers, contrôlés par un organisme responsable, donnera lieu à une distribution et à une représentation plus équitables, au sein de la main-d'oeuvre, des membres appartenant aux groupes cibles.

En ce qui concerne les recommandations formulées dans le rapport, qui ont trait en particulier à la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous aimerions apporter des éclaircissements à propos de l'interprétation de certaines des dispositions qu'il renferme. Le rapport recommande de modifier l'article 8 de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de permettre la collecte de données pour assurer l'équité en matière d'emploi. La Commission a toujours adopté la position selon laquelle la Loi n'interdit pas la collecte de données à ces fins. Les malentendus à ce sujet proviennent sans doute du fait que la Commission s'est efforcée à l'origine de décourager la collecte de renseignements susceptibles d'être utilisés pour influer de façon discriminatoire sur des décisions individuelles en matière d'emploi. La Commission a toujours reconnu que l'insuffisance de données pertinentes constitue un obstacle majeur à l'élaboration de programmes efficaces d'action positive et a insisté pour que les employeurs relevant de la compétence fédérale soient tenus de rendre compte régulièrement de la composition de leur effectif selon le sexe et l'appartenance à un groupe ethnique.

Le rapport recommande en outre que soient modifiés l'article 15 et le paragraphe 15.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que les employeurs ne soient pas obligés d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'instaurer des programmes spéciaux ou des programmes d'adaptation. En fait, ces dispositions n'exigent pas l'approbation préalable de la Commission. L'article 15 est une clause permissive qui permet la mise sur pied de programmes spéciaux (action positive). Il dispose que la Commission peut faire des recommandations d'ordre général, relatives aux objectifs souhaitables pour des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux et peut, sur demande, prêter son concours à l'adoption ou à la mise en oeuvre de ceux-ci.

Le paragraphe 15.1 est une nouvelle disposition qui faisait partie des modifications apportées en 1983 à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il confère à la Commission le pouvoir, lorsqu'on le lui demande, d'étudier et d'approuver les programmes d'adaptation élaborés pour répondre aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience. Une fois ces programmes approuvés, les questions auxquelles ils pourvoient ne peuvent servir de fondement à une plainte de discrimination fondée sur une déficience. Ce paragraphe a trait à l'emploi uniquement dans la mesure où l'employeur rend ses locaux, ses installations et ses activités accessibles aux employés atteints d'une déficience.

La recommandation 35 demande que le terme "établissement" soit supprimé de l'article 11. Bien que nous soyons d'avis qu'il faille examiner la notion d'établissement afin de nous assurer qu'elle ne fasse pas l'objet d'une interprétation étroite, nous ne croyons pas que cette notion devrait être supprimée de cet article.

Par ailleurs, il faudra étudier de façon plus approfondie les conséquences des autres recommandations où sont proposées des modifications fondamentales à la Loi canadienne sur les droits de la personne et au mode de fonctionnement de la Commission, particulièrement celles qui traitent de modèles d'organismes chargés de l'application de l'équité en matière d'emploi. Plus précisément, ce qui inquiète la Commission canadienne des droits de la personne, c'est que certains modèles proposés par le juge Abella habilitent la Commission à recueillir, à examiner et à évaluer les données sur la main-d'oeuvre et à instruire les plaintes. La compatibilité de l'aspect juridique et opérationnel de l'arrangement proposé préoccupe la Commission dans une certaine mesure, et elle a l'intention d'étudier cette question de plus près avant de se prononcer de façon plus précise à ce sujet."

COLLECTE DE DONNÉES

La Commission a préconisé que les employeurs relevant de la compétence fédérale soient tenus de rendre compte régulièrement de la composition de leur main-d'oeuvre selon le sexe et l'appartenance à un groupe minoritaire. Elle constate avec satisfaction que le Juge Rosalie Abella, dans son rapport intitulé "Égalité en matière d'emploi", a formulé une recommandation semblable pour assurer l'élaboration de programmes efficaces d'action positive.

L'information sur la proportion de femmes, de personnes handicapées, d'autochtones et de personnes appartenant à des minorités raciales dans la population active doit s'appuyer sur des données précises, afin qu'on puisse être correctement renseigné sur la composition de la population active, établir des points de repère, mesurer les progrès réalisés et concevoir des programmes d'action positive.

Le Canada tient des statistiques sur les femmes, mais non sur les autres groupes, dans la population active. La Commission a toujours reconnu qu'il existe des raisons valables de recueillir des renseignements sur les motifs de distinction.

PLAINTES

TRAITEMENT DES PLAINTES

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit dix motifs de distinction illicite pouvant constituer le fondement d'une plainte : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

Lorsqu'une personne désire déposer une plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la Loi. Une fois ces faits établis et la plainte officielle signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties en cause. Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors trente jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi il est soumis à l'attention de la Commission.

Pour rendre une décision sur la suite à donner à la plainte, les commissaires disposent du rapport de l'enquêteur et, s'il y a lieu, des observations écrites des parties.

Les commissaires peuvent notamment décider :

- de rejeter la plainte (les parties disposent d'un droit d'appel);
- de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement;
- d'approuver le règlement proposé en cours d'enquête;
- de constituer un tribunal.

Le conciliateur ne pouvant être contraint de comparaître devant un tribunal des droits de la personne ou une cour de justice, les parties en cause peuvent avoir confiance en cette personne à l'étape des discussions en vue d'un règlement.

Le tribunal procède en général comme une cour de justice, c'est-à-dire qu'il entend les dépositions des parties et des témoins et rend une décision exécutoire. Le tribunal peut rejeter la plainte. Par contre, s'il en établit le bien-fondé, il peut ordonner au mis en cause :

- de mettre fin à la pratique discriminatoire;
- de réintégrer dans ses fonctions l'employé injustement destitué;
- d'indemniser le plaignant pour dommages subis, préjudice moral compris;
- de mettre en oeuvre un programme d'action positive, à titre de "programme spécial".

On peut en appeler des décisions du tribunal, si celui-ci était composé de moins de trois membres, à un tribunal d'appel ou à la Cour d'appel fédérale.

La Commission ne procède pas toujours de cette façon. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et de l'appareil bureaucratique.

Dans ces cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, mais elle s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Par conséquent, le nombre des plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre des demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Au cours de 1984, la Commission a reçu 31 473 demandes de renseignements et a accepté 414 plaintes. Elle a rejeté 128 de ces plaintes et a approuvé le règlement de 70 plaintes, dont 43 en cours d'enquête et 22 après la conciliation. La Commission a en outre porté 5 cas devant des tribunaux des droits de la personne indépendants.

EXEMPLES DE PLAINTES ET DE SOLUTIONS APPORTÉES

Race/couleur/origine nationale ou ethnique

La Commission a contribué à rendre à quatre Indiennes le privilège d'accès à une base des Forces canadiennes à la suite des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique qu'elles avaient déposées.

Ces femmes avaient été exclues de la base à la suite d'une altercation à laquelle avaient donné lieu des injures raciales proférées contre elles au mess des officiers subalternes. Deux militaires en cause, des non-Indiens, n'avaient fait l'objet ni de réprimandes ni de mesures disciplinaires.

Les autorités militaires avaient allégué que la décision de leur interdire l'accès à la base était conforme à la ligne de conduite habituelle à l'égard des invités civils au mess et n'avait rien à voir avec la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. En outre, même si elles mentionnaient d'autres incidents dans leur décision d'exclusion, les autorités militaires n'ont pas contesté la déclaration d'au moins une des femmes qui prétendait qu'il s'agissait de sa première visite au mess.

L'enquête de la Commission a révélé que des incidents de ce genre ne donnaient pas toujours lieu à des décisions d'interdiction, et les plaignantes ont recouvré leur privilège.

Situation de famille

Dorénavant, le père ou la mère de l'enfant né en dehors des liens du mariage qui désire émigrer au Canada peuvent tous les deux lui servir de répondant.

Ayant constaté qu'il ne pouvait servir de répondant à son fils parce que les règlements de l'immigration stipulaient que seuls la mère naturelle ou le père légitime avaient ce droit, un père naturel a déposé une plainte de discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial. La Commission a estimé que la plainte était fondée et prié le personnel de l'immigration de faire en sorte que les règlements soient reformulés de façon que les mêmes critères s'appliquent pour les parents naturels, pères et mères.

Depuis, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a établi de nouvelles lignes directrices conférant aux pères naturels le droit de servir de répondants à leurs enfants. La demande de parrainage du plaignant a été à nouveau traitée.

Sexe

Une femme qui avait été congédiée à peine quatre heures après avoir été embauchée, soit après que son patron eut constaté qu'elle était enceinte, a obtenu des indemnités de 1 772 $.

À la pause café du matin, le premier jour où elle travaillait comme commis à temps partiel pour une entreprise de transport de Thunder Bay (Ontario), cette femme a parlé de sa grossesse avec des camarades de travail. Ayant constaté son état, sa supérieure l'a congédiée sans chercher à connaître ni le moment ni la durée de son congé de maternité. Estimant que cette femme ne serait pas disponible pour travailler de façon occasionnelle en raison de sa grossesse et de son congé de maternité, l'entreprise a décidé que le temps consacré à sa formation serait du temps perdu.

La Commission a jugé qu'il y avait eu discrimination fondée sur le sexe. Dans le cadre du règlement intervenu, la plaignante a obtenu 300 $ pour préjudice moral et 1 472 $ pour rémunération perdue. La Commission a enjoint l'entreprise de réengager la plaignante dès qu'un emploi semblable se présenterait et de diffuser, à l'intention de ses gestionnaires, une ligne de conduite au sujet de la discrimination à l'endroit des employées et des postulantes enceintes.

* * * *

Un aide-cuisinier s'est plaint auprès de la Commission, alléguant qu'on lui confiait les "tâches ingrates" en raison de son sexe et a reçu une indemnité de 2 730 $.

Le plaignant travaillait avec deux aides-cuisinières du sexe féminin dans une résidence d'étudiants à Whitehorse. Un mois après être entré en fonctions, il a présenté un grief, alléguant qu'on lui imposait des tâches d'entretien que les femmes n'accomplissaient pas. Personne n'a contesté qu'il était traité de façon différente en raison de son sexe. En fait, sa patronne supposait qu'il allait faire des travaux plus exigeants que ses camarades de travail du sexe féminin. On lui a promis que des mesures seraient prises : reclassement de son poste et, peut-être, augmentation de salaire, mais rien ne s'est fait. Il a donné sa démission et a porté plainte auprès de la Commission.

La Commission a jugé qu'il y avait eu discrimination fondée sur le sexe. Le règlement intervenu prévoyait 1 230 $ en rappel de salaire et 1 500 $ pour préjudice moral.

* * * *

La plainte de discrimination fondée sur le sexe déposée par une opératrice radio de Saint-Jean (Terre-Neuve), qui alléguait que trois de ses camarades de travail du sexe masculin étaient mieux rémunérés qu'elle et qu'ils accomplissaient des fonctions équivalentes, n'a pas été trouvée fondée.

En fait, en cours d'enquête, la Commission a constaté que les quatre employés en cause n'étaient pas rémunérés correctement parce que l'employeur appliquait mal son échelle de salaire.

L'enquêteur a constaté que la femme avait été trop payée pendant un mois, que deux de ses collègues du sexe masculin avaient été trop payés, pendant 25 mois dans un cas et pendant six semaines dans l'autre, et que le troisième n'avait pas été suffisamment payé pendant trois mois.

L'échelle de salaire de l'employeur, qui tenait compte de l'expérience et de l'ancienneté, respectait l'ordonnance de la Commission sur l'égalité de rémunération. Elle n'était pas appliquée correctement, mais n'était pas discriminatoire.

Âge

Une agente de bord âgée de 38 ans a porté plainte contre Air B.C., alléguant que cette entreprise ne l'avait pas embauchée en raison de son âge. En fait, elle ne l'avait pas embauchée parce qu'elle avait présenté sa demande d'emploi trop tard. Les autres candidates embauchées étaient âgées de 40, 35, 34 et 29 ans. La Commission a rejeté la plainte de discrimination fondée sur l'âge.

La plaignante, de Delta (C.-B.), avait posté sa demande d'emploi le 13 février. Elle a déclaré qu'on lui avait fait savoir le 30 janvier que l'embauchage se ferait en mai. Les autres candidates ont été appelées le 10 février et convoquées à une entrevue les 13 et 14 février. Elles ont dit à la Commission qu'on ne leur avait parlé ni de date d'embauchage ni de délai pour la présentation des demandes d'emploi.

Au cours de son enquête, la Commission n'a constaté aucune preuve selon laquelle l'âge aurait été pris en compte dans le processus de sélection.

Déficience

Une entreprise de camionnage qui avait congédié un chauffeur diabétique a modifié ses lignes de conduite en matière d'embauchage à la suite du règlement d'une plainte de discrimination fondée sur un handicap physique déposée auprès de la Commission.

Le plaignant, de Prince-Rupert (C.-B.), travaillait comme chauffeur à temps partiel pour l'entreprise. Il avait travaillé une journée et demie, avait passé un examen médical et avait été hospitalisé pendant cinq jours. Deux jours plus tard, il avait été congédié parce que les lignes de conduite de l'entreprise interdisaient l'embauchage de diabétiques. D'après le médecin du plaignant, ce dernier était apte à faire son travail et n'était pas censé travailler durant la période où il avait été hospitalisé.

Le règlement prévoyait une indemnité de 171,12 $ pour salaire perdu (2 jours) et une autre de 500 $ pour préjudice moral. Il prévoyait également la modification des lignes de conduite de l'entreprise. Dorénavant, cette entreprise évaluera les demandes d'emploi qu'elle recevra de diabétiques en fonction de l'aptitude de chacun à s'acquitter des fonctions prévues, éliminant ainsi la pratique qui consistait à interdire systématiquement l'embauchage de personnes souffrant de diabète.

LITIGES ET DÉCISIONS

Tribunaux des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne peut constituer un tribunal à n'importe quelle étape du traitement d'une plainte. Les tribunaux, qui fonctionnent indé-

pendamment de la Commission, sont composés de un à trois membres choisis à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

Les tribunaux entendent les éléments de preuve présentés par les plaignants, habituellement représentés par un avocat de la Commission, ainsi que par les mis en cause et les témoins. Devant un tribunal, la Commission adopte l'attitude la plus proche de l'intérêt public. Si le plaignant a d'autres arguments à présenter, c'est à lui qu'il appartient de le faire. Les ordonnances des tribunaux peuvent être portées sur le registre de la Cour fédérale, et des sanctions légales peuvent être imposées en cas de défaut de s'y soumettre.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé de moins de trois membres devant un tribunal d'appel. On peut également en appeler devant la Cour fédérale des décisions rendues par la Commission ou par les tribunaux des droits de la personne.

Suivent, par ordre alphabétique, les décisions rendues ou les audiences tenues par les tribunaux en 1984 :

Action Travail des femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada

En 1979, un groupe de femmes de Montréal, Action Travail des femmes, a déposé une plainte contre les Chemins de fer nationaux du Canada alléguant que les politiques d'emploi de cette compagnie empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes. Un tribunal a été constitué en 1981.

Dans une décision rendue le 22 août 1984 jugeant la plainte fondée, le tribunal a ordonné au CN d'adopter un programme spécial l'obligeant à confier un poste de col bleu sur quatre à des femmes et ce, jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de l'effectif col bleu du CN dans la région du Saint-Laurent. Ce programme débutera lorsque tous les travailleurs mis en disponibilité auront été rappelés au travail ou lorsque l'année se sera écoulée, selon la dernière de ces éventualités. Le tribunal a également ordonné au CN de cesser d'utiliser le test d'aptitude mécanique de Bennett, de même que tout autre test d'aptitudes physiques qui n'est pas administré aux hommes, et de cesser d'exiger l'expérience de la soudure pour la plupart des postes.

Le CN a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision.

Bennett MacPherson c. White Pass and Yukon Route Corporation

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe après qu'on eut refusé de l'embaucher comme mécanicien de locomotive pour la compagnie de chemins de fer White Pass and Yukon Route. Elle était la première femme dans l'histoire de la compagnie à postuler un tel emploi.

Dans une décision rendue le 29 février 1984, un tribunal des droits de la personne a déclaré que la White Pass and Yukon Route Corporation n'avait pas fait preuve de discrimination à l'égard de Mme MacPherson. Le tribunal a fait remarquer que, même si Mme MacPherson était qualifiée pour le poste en question, elle n'a pas fait connaître ses compétences au mis en cause. De l'avis du tribunal, il revenait à Mme MacPherson de faire connaître ses compétences à l'employeur.

La Commission a interjeté appel de cette décision. Le tribunal d'appel a procédé aux audiences en 1984, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Bicknell c. Air Canada

Donald Bicknell, pilote, s'est vu refuser un emploi auprès d'Air Canada parce qu'il avait une perception faussée des couleurs et ce, même s'il avait réussi le test pratique de Transports Canada. Air Canada exige de ses pilotes une cote de 20/20 en ce qui a trait à la vue corrigée et de 20/50 en ce qui a trait à la vue à l'oeil nu pour chaque oeil, ainsi qu'une perception normale des couleurs.

Dans une décision rendue le 5 janvier 1984, le tribunal des droits de la personne a rejeté la plainte parce que le mis en cause a établi que la perception normale des couleurs constitue une exigence professionnelle justifiée, étant essentielle pour la lecture des instruments des avions à réaction.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney et Hull c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Le même tribunal a été constitué pour chacune de ces plaintes de discrimination fondée sur la déficience physique. Les cinq plaintes ont été déposées contre la compagnie par des hommes dont la candidature avait été rejetée pour des raisons médicales. La compagnie a soutenu que ses normes de santé constituaient des exigences professionnelles justifiées. En 1984, le tribunal a entendu les objections préliminaires relatives aux diverses plaintes avant de procéder à l'examen de chaque cas quant au fond.

Dans le premier des cinq cas, M. McBratney s'était vu refuser le poste d'apprenti-mécanicien industriel à cause d'une déviation de la colonne vertébrale. Le tribunal a ordonné au mis en cause d'accorder à M. McBratney le poste qu'il avait postulé avec ancienneté remontant à la date de sa demande et 500 $ pour préjudice moral. Les autres cas seront entendus à tour de rôle.

Cashin c. la Société Radio-Canada

Rosann Cashin alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial de la part de la Société Radio-Canada, prétendant que son contrat de journaliste spécialisée dans le domaine des ressources naturelles n'avait pas été renouvelé parce que son mari, directeur de Pétro-Canada et président du syndicat des pêcheurs de Terre-Neuve, était un homme en vue. À la suite d'un arrêt de la Cour d'appel fédérale annulant une décision dans laquelle la Commission avait rejeté la plainte de Rosann Cashin, la Commission a constitué un tribunal qui a commencé ses audiences en 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best et Burke c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Un même tribunal a été chargé d'entendre plusieurs plaintes relatives à la politique d'un mis en cause voulant que les employées en âge de procréer ne puissent occuper dans la fonderie de la compagnie que des postes dont les titulaires sont peu exposés au plomb ou ne le sont pas.

À la fin de 1984, le tribunal poursuivait ses audiences.

Chapdelaine et Gravel c. Air Canada

Deux plaintes selon lesquelles les exigences d'Air Canada relatives à la taille des pilotes sont discriminatoires à l'égard des femmes ont été laissées en suspens en 1984 jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada ait donné suite à l'appel interjeté par la Commission dans l'affaire Bhinder (voir "Autres tribunaux").

Forseille c. United Grain Growers

Mark Forseille avait été engagé par le mis en cause comme manutentionnaire de grain en attendant les résultats d'un examen médical effectué avant son engagement. Il avait indiqué dans sa demande qu'il souffrait de diabète sucré. Le mis en cause a décidé de le congédier, alléguant que le milieu de travail était dangereux pour un diabétique. À la fin de 1984, le tribunal nommé pour entendre l'affaire n'avait pas terminé ses audiences.

Israeli c. la Commission canadienne des droits de la personne

Un tribunal d'appel a étudié l'appel que M. Julius Israeli a interjeté d'une décision rendue antérieurement par un tribunal des droits de la personne qui a rejeté sa plainte selon laquelle la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la Fonction publique avaient fait preuve de discrimination à son égard en rejetant sa candidature à un poste. Le tribunal d'appel a rejeté son appel.

Kibale c. Transports Canada

Un tribunal a été constitué pour entendre la plainte de Guillaume Kibale qui allègue que c'est pour cause de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique qu'il n'a pas obtenu un poste au sein de la Fonction publique malgré qu'il soit arrivé premier à un concours. Les audiences du tribunal ont débuté en 1984 et doivent se poursuivre en 1985.

LeRougetel c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Un tribunal devait procéder en janvier 1984 à des audiences au sujet d'une plainte déposée par Katy LeRougetel alléguant que le CN avait refusé de l'embaucher à titre de nettoyeur des wagons à repeindre parce qu'elle était une femme. Avant que les audiences ne débutent, toutefois, la plainte a été réglée, le mis en cause ayant offert à la plaignante un poste d'apprentie mécanicienne.

Section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée

La section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie de l'usine d'eau lourde d'Énergie atomique du Canada Ltée à Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Écosse, s'est plainte auprès de la Commission en avril 1979 que les 31 commises et secrétaires (toutes des femmes) exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine (membres de la section locale 785), mais touchaient un salaire moins élevé.

Peu après le début des audiences, le tribunal a levé la séance, la Commission et Énergie atomique du Canada ayant demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner certaines des décisions préliminaires du tribunal. Les audiences ont repris en décembre 1984.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

M. McCreary, âgé de 37 ans, a accusé la Greyhound Bus Lines d'avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en n'engageant que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans. La Greyhound avait refusé d'embaucher McCreary, soutenant que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les trajets les moins favorables et qu'ils doivent être assez jeunes pour supporter le stress supplémentaire. Une plainte semblable avait été rejetée en 1980 quand un tribunal avait confirmé le bien-fondé de la limite d'âge de 40 ans imposée aux nouveaux chauffeurs de la compagnie Voyageur Colonial.

Le tribunal a jugé que la plainte était fondée après avoir établi qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour conclure que l'incapacité à supporter le stress est liée à l'âge. L'appel de cette décision n'a pas encore été entendu par le tribunal d'appel.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. le Conseil du Trésor

Un tribunal composé de trois membres a été constitué pour entendre la plainte de l'Alliance de la Fonction publique du Canada selon laquelle les femmes du groupe des services hospitaliers sont moins bien rémunérées que les hommes du même groupe pour un travail équivalent. Constitué en 1984, le tribunal n'a pas encore commencé ses audiences.

Rommann c. Sea-West Holdings Ltd.

Dans une décision rendue en 1984, un tribunal des droits de la personne a jugé fondée la plainte de harcèlement sexuel déposée par Rodney Rommann, qui alléguait avoir subi des attouchements non sollicités de la part de son capitaine lorsqu'il était employé comme matelot de pont. Outre qu'il ait confirmé le bien-fondé de la plainte, le tribunal a ordonné que l'on verse à Rommann 1 700 $ pour perte de salaire.

Shaffer c. le Conseil du Trésor

Un tribunal d'appel a confirmé la décision du tribunal des droits de la personne selon laquelle le ministère des Affaires des anciens combattants avait réagi correctement à la plainte d'Emilda Shaffer qui alléguait qu'un aide-infirmier du Foyer Rideau - pour anciens combattants - d'Ottawa l'avait insultée et l'avait giflée. Après avoir reçu la plainte de Mme Shaffer, le ministère des Affaires des anciens combattants a accepté de lui envoyer une lettre d'excuses, de diffuser à l'intention de ses employés une ligne de conduite en matière de harcèlement racial, et de permettre au personnel de la Commission de donner aux employés une séance d'information au sujet de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le ministère a toutefois refusé de verser une indemnité à Mme Shaffer. Le tribunal d'appel a jugé que le ministère des Affaires des anciens combattants n'était pas responsable du comportement de l'aide-infirmier.

Sullivan et Wood c. l'Association canadienne de soccer

Deux femmes de Toronto se sont plaintes de discrimination fondée sur le sexe après qu'une jeune fille, membre d'une équipe de soccer mixte, se soit vue refuser la permission de participer à un tournoi amateur avec ses coéquipiers masculins. Lynne Sullivan et Jean Wood, au nom du Comité national d'action sur le statut de la femme, ont déposé la plainte après qu'on eut empêché Lolita Larsen de jouer dans la division des garçons dans le cadre du tournoi international de soccer Robbie de 1981.

Dans une décision rendue le 12 janvier 1984, le tribunal des droits de la personne a jugé que l'Association canadienne de soccer ne relevait pas de la compétence fédérale.

Villeneuve c. Bell Canada

Brian Villeneuve, qui souffre de varicocèle, ne peut rester debout longtemps. Ce handicap l'empêche d'accomplir les tâches essentielles de son poste. L'organisme mis en cause a donc envisagé de lui accorder une mutation, mais le gestionnaire du service visé a refusé de l'accepter comme employé. Le tribunal a terminé ses audiences en 1984, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Tribunaux

En plus des cas soumis aux tribunaux des droits de la personne, la Commission est intervenue, en 1984, dans les affaires suivantes que nous présentons par ordre alphabétique.

K.S. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. les Chemins de fer nationaux du Canada

M. Bhinder, dont la religion impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef, avait travaillé dans les cours de triage du CN pendant quatre ans et demi avant l'adoption de la politique relative au casque de sécurité. Un tribunal constitué par la Commission a jugé que le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de M. Bhinder en l'obligeant à porter un casque et lui avait ordonné de réembaucher le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500 $ pour perte de salaire.

La Cour suprême du Canada entendra la plaidoirie au début de 1985.

Cette affaire soulève deux questions très importantes :

- L'intention - Dans sa décision, à laquelle le juge LeDain n'a pas souscrit, la Cour d'appel fédérale soutient que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas lorsqu'il n'y a pas eu différence de traitement, ni intention de faire de la discrimination. Cela nous paraît attaquer la base même du mandat que la Loi confère à la Commission, à savoir mettre fin à la discrimination systémique qui se produit lorsque les lignes de conduite d'un organisme limitent l'égalité des chances. La Commission croit que, dans la plupart des cas, ce genre de discrimination est le fait d'habitudes bien ancrées plutôt que de préjugés en soi. Il serait donc parfaitement absurde d'être obligé de prouver l'existence d'une intention discriminatoire qui n'a jamais été présente et, par conséquent, il deviendrait impossible de remédier à la plupart des cas de discrimination systémique et d'établir l'égalité, souhaitée par le Parlement à l'article 2 de la Loi.

- Les adaptations raisonnables - La Cour est également d'avis, à l'exception du juge LeDain, que l'employeur n'est pas tenu de faire des adaptations raisonnables. L'employeur pourrait donc se dire prêt à engager une personne en fauteuil roulant sans lui offrir pour autant un bureau qui ait suffisamment d'espace pour lui permettre de manoeuvrer son fauteuil. Il nous paraît donc que, là aussi, le droit à l'égalité des chances garanti par la Loi ne serait pas facile à assurer dans la vie de tous les jours.

Dans l'affaire Bhinder, le procureur général du Canada est intervenu au nom du ministre du Travail et en faveur du CN quand la cause a été portée en appel devant la Cour fédérale.

La Commission canadienne des droits de la personne c. John Ross Taylor et le Western Guard Party

En 1984, la Cour fédérale a trouvé John Ross Taylor coupable, pour la deuxième fois, d'outrage au tribunal pour avoir continué de diffuser par téléphone des messages enregistrés incitant à la haine. M. Taylor avait déjà purgé un an de prison pour outrage au tribunal à la suite de ses activités. Toutefois, en 1984, il a fait valoir que la clause de la Charte des droits et libertés qui garantit la liberté d'expression annule l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté cet argument, condamnant l'accusé à une autre année d'emprisonnement pour outrage au tribunal. Il a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

Carson et al c. Air Canada

Un tribunal d'appel a confirmé le bien-fondé d'une décision portant qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en refusant d'embaucher comme apprentis pilotes six personnes âgées de plus de 27 ans. Air Canada a présenté depuis une demande de révision et d'annulation de la décision à la Cour fédérale qui poursuivait, à la fin de 1984, ses travaux à ce sujet.

Dalton c. la Commission canadienne des droits de la personne et al

Julie Dalton, employée de la compagnie CP Air, a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale d'empêcher, par voie d'injonction, la mise en oeuvre des modalités du règlement approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne.

En 1983, Bianca Peruzza avait déposé des plaintes de discrimination fondée sur l'âge contre CP Air et son syndicat parce que l'on s'était servi de l'âge pour déterminer l'ancienneté de deux employés ayant le même nombre d'années de service. Les modalités du règlement prévoient la réattribution de l'ancienneté par tirage au sort. La Cour fédérale a accordé l'injonction visant à interdire au syndicat et à la compagnie de mettre en vigueur la liste d'ancienneté révisée conformément au règlement convenu, lequel avait été approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne.

La décision de la Division de première instance est portée en appel par la Commission devant la Cour d'appel fédérale.

Kotyk et Allary c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et Jack Chuba

Jack Chuba a été mis en cause, de même que son employeur, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), dans une affaire de harcèlement sexuel en 1982. Le tribunal et, plus tard, le tribunal d'appel ont jugé fondées les plaintes déposées par deux femmes sous la direction de M. Chuba et ont ordonné à la CEIC et à M. Chuba de verser une indemnité spéciale et une indemnité générale aux plaignantes. La CEIC s'est conformée à l'ordonnance, mais M. Chuba en a appelé de la décision en son nom propre devant la Cour d'appel fédérale. L'appel a été rejeté.

MacBain c. la Commission canadienne des droits de la personne

La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande de Alistair MacBain visant à empêcher un tribunal des droits de la personne de poursuivre son audition de la plainte de harcèlement sexuel déposée par Kristina Potapczyk contre M. MacBain. M. MacBain a fait appel de la décision du tribunal auprès de la Cour d'appel fédérale.

Par la suite, le tribunal s'est prononcé en faveur de Mme Potapczyk et a ordonné à M. MacBain, un ancien député, de verser à la plaignante une indemnité de 1 500 $ pour l'avoir harcelée sexuellement lorsqu'elle travaillait à titre d'adjointe spéciale à son bureau de la Chambre des communes.

Cependant, la Cour fédérale a trouvé "convaincantes" les observations de M. MacBain et a indiqué qu'on pouvait raisonnablement douter de l'impartialité du tribunal, vu les circonstances entourant sa constitution.

Bien que la Commission ait eu gain de cause quant au droit du tribunal de poursuivre son enquête, il subsiste un doute quant à la méthode suivie pour constituer le tribunal, méthode qui est décrite dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, adoptée à l'unanimité par le Parlement.

La Commission est saisie d'une plainte, fait enquête et décide que la plainte est "fondée". Elle constitue alors un tribunal chargé d'étudier le bien-fondé de la plainte (question sur laquelle elle s'est déjà prononcée), choisit les membres de ce tribunal et prend part à l'audience en qualité de poursuivante.

En raison de la crainte raisonnable qui a été exprimée, que le tribunal ne soit pas impartial, la Commission a adopté une nouvelle façon de procéder et refuse maintenant inconditionnellement de se prononcer sur le bien-fondé des plaintes. Désormais, lorsque la preuve recueillie au cours de l'enquête justifie la constitution d'un tribunal des droits de la personne, c'est ce que fait la Commission, si elle ne décide pas dans un premier temps de nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte.

McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne

Dan McKenzie, député de Winnipeg-Assiniboine, a retiré les huit appels qu'il avait interjetés des décisions de la Commission rejetant ses plaintes de discrimination fondée sur l'origine ethnique.

M. McKenzie s'était plaint auprès de la Commission que divers ministères fédéraux faisaient preuve à son égard de discrimination fondée sur l'origine ethnique en accordant un traitement préférentiel aux francophones en matière d'emploi. La Commission a rejeté les plaintes après avoir établi que les programmes d'emploi étaient fondés sur la capacité linguistique et non sur l'origine ethnique.

La Commission a cependant accepté le jugement de la Cour d'appel fédérale lui ordonnant de réexaminer la plainte de M. McKenzie visant le ministère de la Consommation et des Corporations et de permettre au plaignant de consulter les documents dont elle disposait et faire des observations écrites avant de réexaminer sa plainte.

Radulesco c. la Commission canadienne des droits de la personne

En 1981, Jeanne Radulesco a déposé des plaintes de discrimination fondée sur l'âge et l'origine nationale contre les Musées nationaux du Canada et le Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes. Conformément aux méthodes de la Commission à cette époque, elle avait été avisée du fait que l'enquêteur recommanderait le rejet de ses plaintes et qu'elle pourrait adresser des observations écrites à la Commission. Elle a tenté d'obtenir sans succès une copie du rapport de l'enquêteur. La présente affaire soulève donc les mêmes questions d'équité en matière de procédure que dans l'affaire McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne (ci-dessus).

Plutôt que d'accepter le jugement de la Cour d'appel comme dans l'affaire McKenzie, la Commission s'est adressée à la Cour suprême du Canada afin d'obtenir certaines précisions quant aux normes de conduite qu'elle devait adopter dans l'exercice de ses fonctions. Dans une décision rendue le 22 novembre 1984, la Cour suprême a jugé que les pratiques actuelles de la Commission concernant la communication de renseignements étaient satisfaisantes et constituaient une norme minimale devant être respectée dans tous les cas.

La Cour a convenu qu'au nom de l'équité en matière de procédure, les plaignants devaient avoir l'occasion de faire des observations, du moins par écrit, avant que des mesures soient prises à la suite des rapports des enquêteurs. Les tribunaux ne sont pas tenus de procéder à des audiences, mais doivent, pour s'assurer que les observations sont faites en connaissance de cause, faire en sorte que les parties puissent prendre connaissance des faits de l'enquête avant qu'ils rendent leur décision.

Il s'agit d'un cas important en ce sens qu'il a établi que la Commission n'est pas obligée de tenir des audiences en présence des parties, mais que ces dernières ont le droit de prendre connaissance des faits et de présenter des observations écrites. Il n'a cependant pas été question du droit de la Commission de ne pas divulguer des renseignements confidentiels concernant les tiers.

Robichaud c. le ministère de la Défense nationale

Un tribunal avait tout d'abord rejeté en 1982 la plainte de harcèlement sexuel déposée par Bonnie Robichaud contre Dennis Brennan, son contremaître de la base des Forces armées canadiennes à North Bay. Mme Robichaud en avait appelé devant un tribunal d'appel qui avait annulé la décision et imputé la responsabilité du harcèlement au ministère de la Défense nationale et au Conseil du Trésor. La Cour d'appel fédérale a entendu en 1984 l'appel interjeté par le ministère de la Défense nationale et Dennis Brennan, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Stevenson c. la Commission canadienne des droits de la personne, Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes

Ross Stevenson a retiré l'appel qu'il avait interjeté devant la Cour suprême du Canada en faisant valoir que la Déclaration canadienne des droits rendait inopérant l'alinéa 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Son argument avait été rejeté par la Cour d'appel fédérale qui avait confirmé le bien-fondé du rejet par la Commission d'une plainte de discrimination fondée sur l'âge.

L'alinéa 14c) de la Loi permet de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour le genre d'emploi qu'elle occupe. Ross Stevenson s'était plaint qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination à son endroit en le forçant à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La Commission avait rejeté la plainte parce que l'âge normal de la retraite pour tous les pilotes professionnels du Canada était de 60 ans.

Sumbal c. les Chemins de fer nationaux du Canada

L'audition d'une plainte de discrimination religieuse en matière d'emploi déposée par Paviat Singh Sumbal a été reportée jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue dans l'affaire CN c. Bhinder.

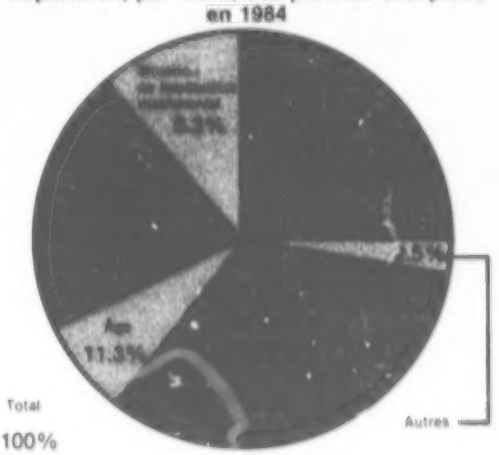
GRAPHIQUES

Résultats des plaintes instruites en 1984

Résultats / Motifs							Total des plaintes instruites
							44
							18
							3
							25
							89
							18
							1
							63
							8
Total	128	70	28	226	32	11	269

Nota : Les cas de représailles font l'objet d'une enquête, et la décision appartient à la direction.

Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1984



Résultats des plaintes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Résultats / Années													Total des causes instruites	
													269	100%
													481	100%
													444	100%
													480	100%
													352	100%
Total 1980-84	1083	54%	432	21%	202	10%	1717	85%	227	11%	82	4%	2026	100%

Répartition des demandes de renseignements, par région et par sujet, en 1984

Région / Sujet										Total
										4407
										3242
										11247
										5600
										2630
										2617
										1730
Total	424	71	684	165	108	150	132	99	29640	31473

Plaintes acceptées, par région, par motif

Région \ Motif	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total - 1984	Total 1980-84
[illegible]	10	6		7	16	6	28		6	85	426
Atlantique	6	2	2	4	13	7	20			54	259
Québec	3	3		6	18	4	23			57	263
Ontario	10	11		10	17	3	28			81	331
Prairies	7	1	3	5	6	4	28			54	339
Alberta et TNO	7	2	1	4	10	3	6			38	135
Ouest	5	2		9	14	3	10			45	271
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135		4	414	
[illegible]											
[illegible]											
[illegible]											
[illegible]											
Total 1980-84	373	135	39	241	553	155	511	4	13		2024

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat (comprend les plaintes d'employés et d'utilisateurs de service)

Mis en cause \ Résultats	Plaintes non fondées	Plaintes fondées	Autres dispositions	Total - 1984	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total 1980-84
Gouvernement du Canada									
- Ministères	65	27	8	100					688
- Commissions, conseils et organismes	3	2	4	9					90
- Sociétés de la Couronne	5	5	1	11					123
Banques	7	3	3	13					120
Réseaux et stations de radiodiffusion	5			5					44
Téléphone et télécommunications	4	1		5					44
Transports									
- Compagnies aériennes	7	4	1	14					99
- Compagnies ferroviaires	8	6	7	22					210
- Compagnies d'autobus	1			1					24
- Compagnies de navigation et de traversiers	1		1	2					15
- Camionneurs	4	3		7					35
- Commissions de transports	1	3		4					16
- Autres transports									17
[illegible]	5	2		7					32
[illegible]		2		2					15
[illegible]	2			2					29
[illegible]		1		1					12
[illegible]				4					49
[illegible]				17					55
Total	128	70	28	226	423	370	414	284	1717

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Résultats / Motifs				Total - 1984	Total 1980-84
[illegible]					6
[illegible]					1
[illegible]					2
Âge		[illegible]		2	[illegible]
[illegible]		14		14	64
[illegible]	8	1		3	9
[illegible]					1
[illegible]		5	2	7	38
Total 1984	2	22	2	26	
Total 1980-84	15	112	3		130

Plaintes acceptées portant sur la déficience, par type et par année

Type de déficience / Années	[illegible]				[illegible]
Alcoolisme	5				6
Troubles cardiaques	3				20
Arthrite	1				5
Diabète sucré	10				31
Épilepsie	7				40
Troubles de l'ouïe	2				27
Paralysie cérébrale	2				5
Sclérose en plaques	1				5
Troubles de la vue	24				133
Amputé/membre invalide	2				19
Maladie pulmonaire	1				5
Paralysie	1				4
Lumbago	2				2
Maladie de peau	1				6
Obésité					4
Problème de dos	8				19
Blessure	14				56
Allergies	4				12
Trouble de la parole	2				3
Maladie respiratoire	2				4
Utilisation d'un fauteuil roulant	5				6
Déficience mentale	11				14
Stress	1				1
Problèmes dentaires	4				4
Autres	22				76
Total 1980-84	135	69	103	112	92	511

Plaintes acceptées, par province et par motif

Province \ Motifs										Total - 1984	Total 1980-84
[illegible]										13	40
[illegible]										3	10
[illegible]										25	142
[illegible]										16	72
[illegible]										65	309
[illegible]										159	716
[illegible]										32	209
[illegible]										19	108
[illegible]										36	146
[illegible]										42	231
[illegible]											5
T.N.-O.										4	26
[illegible]											10
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135		4	414	
Total 1980-84	373	135	39	241	553	155	511	4	13		2024

Plaintes de harcèlement sexuel*

Années \ Suite donnée							Total
[illegible]							21
[illegible]							12
[illegible]							10
[illegible]							13
[illegible]							4
[illegible]							60

*Les cas de harcèlement sexuel faisant partie de ce tableau sont les cas où le harceleur tente d'avoir des relations sexuelles avec la victime.

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Motifs \ Années						Total 1980-84
[illegible]						103
[illegible]						24
[illegible]						6
[illegible]						10
[illegible]						78
[illegible]						7
[illegible]						22
[illegible]						250

*Soixante cas de harcèlement fondé sur le sexe faisant partie de ce tableau sont des cas où le harceleur a tenté d'avoir des relations sexuelles avec la victime. Dans dix-huit autres cas, il ne s'agissait pas d'une tentative, de la part du harceleur, d'avoir des relations sexuelles avec la victime. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un cas où une femme fait l'objet de sarcasmes répétés parce qu'elle est enceinte.

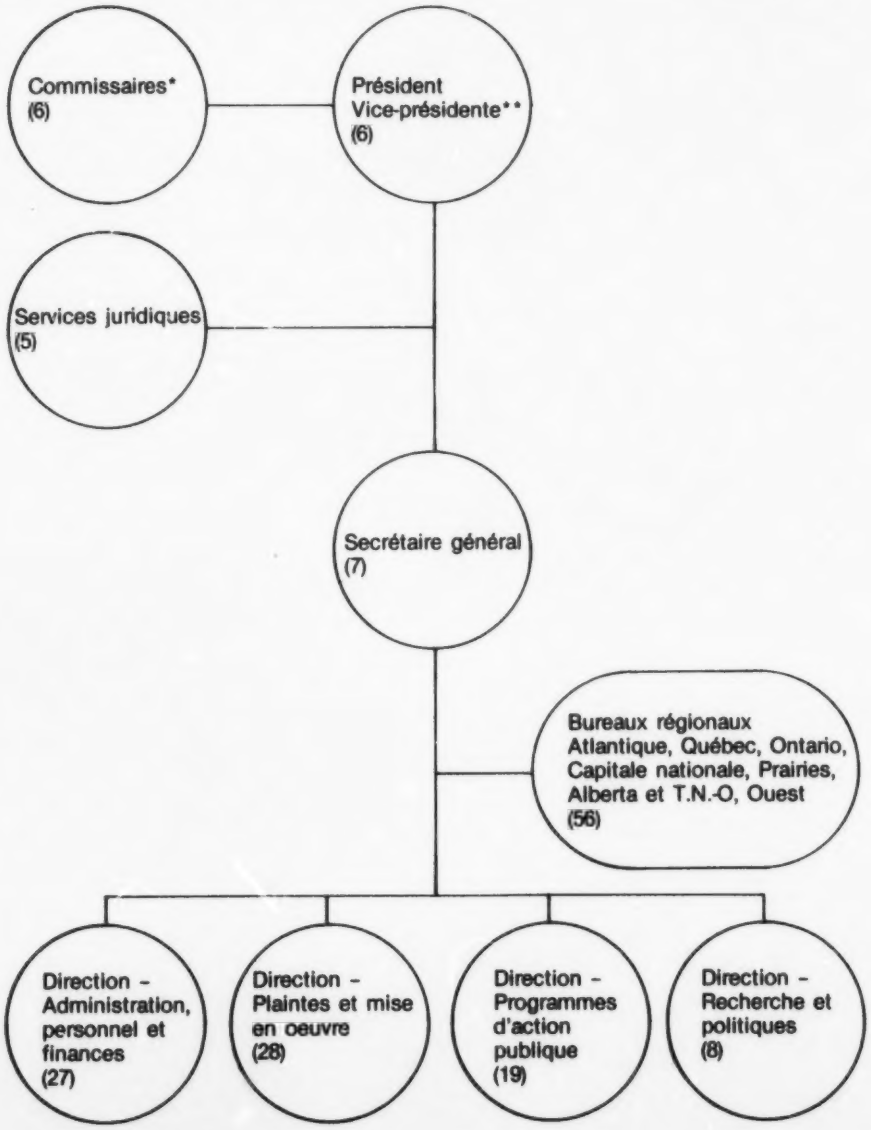
ACTIVITÉS DES DIRECTIONS EN 1984

INTRODUCTION

Au siège de la Commission, à Ottawa, le Secrétaire général supervise le travail de quatre directions et de sept bureaux régionaux. Les quatre directions - Recherche et politiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Administration, personnel et finances - élaborent des politiques opérationnelles, administratives et des politiques sur les programmes. Elles aident par ailleurs le Secrétaire général à assurer un soutien opérationnel et à donner une certaine orientation aux sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Les Services juridiques, qui relèvent du bureau du Président, offrent des conseils juridiques à la Commission et à ses employés.

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la personne compte un effectif de 156 employés.



*** À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)**

****Deux personnes à temps plein, quatre personnes pour le soutien**

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES POLITIQUES

Comme les plaintes et les questions dont s'occupe la Commission deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, la Direction a été appelée à intensifier ses activ dans le domaine de l'analyse et de l'élat tion de politiques. En fait, le type de recherches qu'elle effectue a changé : auparavant, il s'agissait d'études élémentaires portant sur des questions fondamentales des droits de la personne alors que, maintenant, il s'agit d'une recherche appliquée et d'une élaboration de politiques, axées sur des besoins précis touchant les activités de la Commission et les facteurs externes qui ont une portée sur leur travail.

En 1984, la Direction a effectué un travail important au niveau des politiques dans des domaines comme l'action positive, le respect des clauses antidiscriminatoires, le harcèlement de même que les congés et les prestations de maternité. La Direction a également continué à assurer à la Commission le soutien nécessaire en ce qui concerne les plaintes, les relations avec d'autres organismes et avec le public, ainsi que la présentation d'observations aux organisations qui servent le public.

En outre, on a procédé à une importante mise à jour du logiciel et du matériel du système informatisé de gestion de l'information utilisé par la Commission pour mettre en mémoire l'information sur les plaintes et les enquêtes. Le système peut maintenant fournir plus rapidement et plus efficacement l'information nécessaire.

DIRECTION DES PLAINTES ET DE LA MISE EN OEUVRE

Cette année, une bonne partie du travail de la Direction découlait de modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne adoptées en 1983 par le Parlement. Nous avons, par exemple, créé un service pour étudier les programmes d'adaptation pour les personnes atteintes d'une déficience soumis par les employeurs. Nous avons fait beaucoup d'efforts aussi pour donner à notre personnel toute la formation voulue dans divers domaines, par exemple, la discrimination fondée sur la déficience mentale, afin de pouvoir traiter correctement les cas qui nous sont soumis par suite des modifications à la Loi.

Notre travail s'est également trouvé influencé par l'interprétation des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés. Consciente que les tribunaux ont tendance à se montrer très exigeants sur la procédure administrative et désireuse de dissiper l'impression qu'elle statue sur les plaintes sans renseigner comme il se doit les parties concernées, la Commission a pris l'habitude de fournir tant au plaignant qu'au mis en cause une copie du rapport de l'enquêteur avant de l'étudier elle-même. L'une et l'autre partie ont alors trente jours pour présenter les éléments qui, à leur avis, doivent compléter le rapport de l'enquêteur. Ainsi, lorsque la Commission prend une décision sur la plainte, elle dispose du point de vue des parties et du rapport de l'enquêteur.

La création d'un bureau pour la région de la Capitale nationale nous a amenés à réorganiser complètement nos services en 1984. Entre autres,

- nous avons restructuré et rationalisé le processus de traitement des plaintes afin de séparer les cas qui doivent être administrés au niveau national (tels les cas de disparité salariale et ceux qui soulèvent de nouvelles questions de politique) de ceux qui peuvent être délégués aux régions.
- nous avons créé une section des enquêtes nationales pour coordonner les travaux dans le cas des grandes enquêtes qui auront des répercussions importantes.
- nous avons renforcé la section de la parité salariale.
- nous avons redéfini le rôle de la section de la discrimination systémique.

La direction a également mis au point de nouveaux programmes de formation pour son personnel et amélioré le système informatisé d'information de la gestion.

Parité salariale

Pour pouvoir traiter plus efficacement ce genre de plainte, nous en avons confié la responsabilité entière à notre section de l'administration centrale, dont nous avons augmenté l'effectif.

Discrimination systémique

La Section a continué de faire profiter les groupes d'employeurs et d'employés de même que les enquêteurs de la Commission de ses connaissances techniques en matière de discrimination systémique, d'action positive et d'autres problèmes d'exécution des dispositions de la Loi. Elle a dispensé des conseils relativement à plusieurs plaintes de discrimination systémique touchant des questions de principe et ayant trait, par exemple, aux examens d'aptitude administrés par une entreprise du secteur privé, aux pratiques d'une société d'État dans le domaine de la formation, du perfectionnement et des promotions ainsi qu'à l'atmosphère de travail et aux pratiques et lignes directrices en matière de harcèlement d'un ministère fédéral qui, d'ailleurs, compte maintenant des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes.

La Section s'est également constitué un groupe d'experts sur les nouvelles modifications apportées à la Loi en matière de déficience mentale, de dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue, d'accès des personnes handicapées aux emplois ainsi qu'aux services destinés au public, de situation de famille, de grossesse et d'accouchement.

Section des programmes d'adaptation

Cette nouvelle section est chargée d'étudier les programmes d'adaptation présentés spontanément par les employeurs et les fournisseurs de compétence fédérale qui veulent adapter leurs installations pour en faciliter l'accès aux personnes déficientes.

DIRECTION DES PROGRAMMES D'ACTION PUBLIQUE

La Direction cherche constamment à s'organiser afin de répondre aux besoins de sa clientèle : employeurs et employés, fournisseurs de biens et de services, syndicats et groupes communautaires. Des études ayant démontré que la Commission se devait d'être plus présente dans chaque région, la Direction a affecté, en 1984, un agent à chacun des sept bureaux régionaux.

À l'administration centrale, la Direction compte trois sections :

- Analyse et élaboration de programmes, qui s'occupe de l'analyse et de l'élaboration à long terme des services et des ressources nécessaires à la clientèle de la Commission;
- Information et production, qui s'occupe de la mise au point des produits et de la coordination globale des affaires publiques de la Commission; et
- Exécution de programmes, qui regroupe les services d'éducation et de formation et s'occupe de coordonner les consultations avec les intervenants de l'extérieur.

Durant l'année, les trois sections ont travaillé de concert pour pouvoir offrir tous les services et tous les renseignements nécessaires aux groupes prêts à modifier volontairement leurs pratiques pour se conformer aux dispositions de la Loi. Comme il devient de plus en plus compliqué de traiter avec les grandes organisations, les spécialistes de la Direction jouent un rôle de plus en plus important au cours des consultations.

Analyse et élaboration de programmes

Cette section s'occupe de cerner les besoins, intérêts et attitudes de la population visée par la Loi avant de concevoir des produits et services propres à satisfaire les besoins.

La principale réalisation de la Section en 1984 a été de concevoir et de mettre en oeuvre un plan d'intégration et de coordination des programmes d'action publique aux niveaux national et régional.

La Section a également effectué trois études afin de savoir plus exactement pour quels groupes concevoir des publications, des séances d'information et des services de consultation. Une fois les résultats analysés, on a établi des stratégies. Par exemple, on s'est aperçu que les trois groupes clients, c'est-à-dire les employeurs, les syndicats et les associations qui militent pour l'égalité, voulaient des renseignements sûrs et utiles sur la Commission et sur la Loi, et réclamaient en outre de pouvoir rencontrer plus souvent des représentants de la Commission.

En réponse, celle-ci a engagé et formé sept nouveaux agents régionaux et réalisé deux montages audio-visuels sur la discrimination en milieu de travail.

En ce moment, la Section effectue d'autres études pour voir comment elle pourrait mieux sensibiliser ses clients et communiquer davantage avec eux.

Information et production

Étant chargée de conseiller les autres directions ainsi que les bureaux régionaux en matière de communication et de leur fournir les services nécessaires, la Section a cette année préparé trois sommaires des décisions de la Commission ainsi que 30 communiqués dont 10 résumaient des décisions rendues par des tribunaux indépendants. Elle a également pris, touchant les médias, diverses initiatives pour donner une meilleure idée du rôle véritable de la Commission et mieux faire comprendre les décisions rendues par ses tribunaux. En 1984, la Section a répondu à plus de 300 appels venant des médias.

Elle a distribué au total 491 581 publications. Dans l'ensemble du pays, la Commission a reçu 31 473 appels. Le préposé aux demandes de renseignements a donné suite à 2 134 appels, transmis au besoin les demandes aux ministères et organismes compétents, expédié aux intéressés l'information et la documentation demandées et interviewé nombre d'éventuels plaignants. Cette dernière responsabilité a cependant été transférée au bureau régional de la Capitale nationale en octobre.

Cette année, la Section a eu fort à faire pour renseigner les médias sur le fonctionnement des règlements administratifs. Par exemple, durant la campagne électorale, lorsque l'égalité de traitement défrayait la manchette, nous avons fait parvenir aux médias du pays de la documentation générale et des instruments d'interprétation.

De même, nous avons publié de la documentation sur l'action positive et le harcèlement sexuel, qui faisaient tous deux la manchette à la suite de décisions rendues par des tribunaux indépendants. Notre collection de publications - 34 en tout - s'est enrichie d'un dépliant sur le harcèlement, d'un nouveau recueil de cas de harcèlement sexuel et d'une nouvelle version du recueil de cas de disparité salariale.

Notre publication la plus en demande, le Guide sur le recrutement et les entrevues de sélection, est parue dans une version révisée sous le titre "Guide pour la présélection et la sélection des employés"; nous en avons expédié 12 000 exemplaires. Nous avons également mis la dernière main à deux bulletins, qui doivent commencer à paraître en janvier 1985, ainsi qu'à deux montages audio-visuels sur la discrimination en milieu de travail.

Des membres de notre personnel ont rédigé des allocutions pour des représentants de la Commission et des directeurs régionaux et ils ont également organisé des activités spéciales, par exemple, l'inauguration en octobre 1984 du bureau régional de la Capitale nationale et 16 tournées régionales à partir des bureaux de l'Atlantique et du Québec. Nous avons également collaboré à l'élaboration du plan de mise en marché des activités de la Direction.

Exécution de programmes

Comme toujours, la Section répond aux demandes de formation et de consultation, fournit guides et matériel pédagogique, assure les services de conférenciers et d'animateurs et envoie aux chercheurs la documentation voulue.

La Section travaille en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les groupes communautaires en mettant cependant l'accent sur un certain nombre d'organisations prêtes à coopérer, avec qui elle est parvenue, cette année, à établir des programmes de prévention ou d'élimination de la discrimination.

Pour la formation, la Section a conçu et normalisé des modules et du matériel pédagogique à l'intention du personnel de la Commission, des agents de formation et des agents de personnel, des dirigeants syndicaux, des cadres et des dirigeants d'organisation communautaire.

Quatre modules ont été mis au point en 1984 : introduction aux droits de la personne, harcèlement sexuel, égalité de rémunération et action positive. D'autres sont en préparation : relations interraciales et interculturelles, prestation de services, pratiques en matière de recrutement et d'emploi et, enfin, formation en droits de la personne pour les syndicats et les groupes.

On peut se procurer ces modules sur demande et les utiliser avec ou sans l'aide de la Commission.

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION, DU PERSONNEL ET DES FINANCES

Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et permettent d'assurer tous les services de soutien administratif nécessaires à la Commission et à ses tribunaux.

Personnel

L'effectif a atteint la plafond autorisé de 156 années-personnes.

Finances

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984.

Salaires et traitements	4 925 665 $
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	712 250 $
Transports et communications	775 163 $
Information	222 322 $
Services professionnels et spéciaux	1 123 248 $
Location	73 257 $
Services de réparation et d'entretien	39 646 $
Services, fournitures et approvisionnements	97 338 $
Construction et acquisition de machines et d'équipements	469 253 $
Toutes autres dépenses	40 099 $
TOTAL	8 478 241 $

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984.

Bureau du président	446 455 $
Secrétaire général	689 802 $
Direction de la recherche et des politiques	469 935 $
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	1 130 987 $
Direction des programmes d'action publique	1 086 227 $
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 841 210 $
Bureaux régionaux	2 101 375 $
Régime de prestations pour les employés	712 250 $
TOTAL	8 478 241 $

RAPPORTS DES RÉGIONS

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

En 1984, le bureau régional de l'Atlantique a mis sur pied un tout nouveau service itinérant. Dans un effort destiné à rendre la Commission plus accessible dans toute la région, des agents se sont rendus à Charlottetown (I.P.-E), Saint-Jean (T.-N.), Moncton et Saint-Jean (N.-B.) sur une base régulière. Les gens qui avaient des questions à poser au sujet des droits de la personne ont été invités, par l'entremise des médias et d'un réseau d'associations locales, à venir les rencontrer. D'autres activités spéciales ont également été organisées à Goose Bay (Labrador), Bathurst (N.-B.), Sydney (N.-E.) et Charlottetown (I.P.-E).

Plus de 80 colloques, ateliers et réunions ont été organisés dans toute la région. Est notamment digne de mention une série de colloques tenus en Nouvelle-Écosse à l'intention des gens d'affaires noirs ainsi que de représentants de ministères du gouvernement fédéral et de grandes entreprises pour promouvoir l'égalité des chances. Des ateliers de sensibilisation ont également été donnés à l'intention de gestionnaires ainsi que d'agents du personnel et des relations de travail dans plusieurs grandes entreprises; l'accent a surtout été mis sur la formation des agents de formation et d'autres membres du personnel chargés de favoriser la compréhension des concepts et des dispositions législatives touchant les droits de la personne dans leur entreprise.

Cette année, le bureau régional de l'Atlantique a reçu 3 242 demandes de renseignements. Cinquante-quatre plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DU QUÉBEC

Au cours de l'année, plus de 10 000 personnes se sont adressées au personnel du bureau régional. Le nombre moyen des demandes de renseignements est passé de 700 à 930 par mois.

Le programme d'action publique de la région a étendu son action à l'extérieur de Montréal de façon à rendre ses services plus accessibles. Ils se sont rendus à Jonquière, Chicoutimi et Québec où ils ont rencontré des membres du public et des représentants des médias. En outre, des séances d'information ont été organisées à l'intention de représentants d'entreprises, de ministères fédéraux et d'associations diverses sur les thèmes de la prévention et de l'élimination de la discrimination. Plus de 30 séances ont été organisées. À Montréal, une centaine de personnes ont participé à une séance portant sur le harcèlement sexuel.

En 1984, le bureau régional du Québec a reçu 11 247 demandes de renseignements. Cinquante-sept plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'ONTARIO

Tout au long de l'année, le bureau régional de l'Ontario a continué non seulement de traiter les plaintes de discrimination, mais également d'offrir des services consultatifs et des programmes de formation dans le domaine de la prévention à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services, des syndicats et de divers groupements locaux. Les organisations qui le désirent peuvent maintenant avoir recours aux services d'un spécialiste pour l'établissement de lignes de conduite, de pratiques ou de stratégies axées sur la prévention ou la correction.

Le bureau régional de l'Ontario a offert, à l'intention de plus de 600 gestionnaires venant de divers ministères du gouvernement fédéral, de sociétés de la Couronne et d'entreprises du secteur privé, des séances de formation axées tout particulièrement sur le harcèlement.

À Toronto, un projet pilote destiné à former des moniteurs capables d'enseigner les droits de la personne a connu un vif succès. La région possède maintenant un noyau de moniteurs syndicaux compétents qui servent de spécialistes au Congrès du travail du Canada, à la Fédération du travail de l'Ontario et à leurs syndicats. Ces moniteurs ont mis au point un cours de dix semaines dans le domaine des droits de la personne qui devrait être donné le soir dans le cadre du programme des études en relations de travail d'un collège communautaire local.

En ce qui concerne les groupements locaux, le bureau régional a tout simplement répondu aux demandes d'information générales qui lui ont été adressées. On met actuellement au point une stratégie résolument active qui prévoira des programmes d'information et de formation sur les responsabilités et les droits qui découlent de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le bureau régional de l'Ontario a offert, sur une base permanente, des services de consultation et de formation à l'intention de la Fédération du travail de l'Ontario, dans le cadre de son programme d'information antiracisme, ainsi qu'au Congrès du travail du Canada, dans le cadre de ses cours sur les droits de la personne.

Le bureau régional de l'Ontario a traité 5 600 demandes de renseignements au cours de l'année. Quatre-vingt-un plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

Un nouveau bureau régional a été ouvert dans la région de la Capitale nationale en 1984. L'inauguration officielle s'est faite en octobre.

Le nouveau bureau régional se trouve à Ottawa, mais couvre une vaste région géographique qui englobe le secteur Hull-Ottawa, l'est de l'Ontario, certaines parties du nord de l'Ontario et l'Ile de Baffin dans les Territoires du Nord-Ouest. Son personnel se compose de dix agents des droits de la personne et de trois employés de soutien, sans compter le directeur régional.

Le nouveau bureau a traité 4 407 demandes de renseignements au cours de l'année. Quatre-vingt-cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DES PRAIRIES

Le bureau régional des Prairies, qui dessert le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan, a, encore cette année, sensibilisé les employeurs, les syndicats, les associations locales et la population aux droits et aux responsabilités qui découlent de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le personnel du bureau a tenu un certain nombre de rencontres dans chacune des provinces pour fournir de l'information sur les modifications apportées à la Loi en 1983. En outre, la région a mis au point une campagne de promotion destinée à permettre aux programmes d'action publique de produire un rendement maximal. Cette année, on a entre autres produit des recueils d'études de cas à l'intention des étudiants des écoles de droit et d'administration de l'Université du Manitoba.

Le bureau a reçu 2 630 demandes de renseignements, au cours de l'année. Cinquante-quatre plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'ALBERTA ET DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Cette année, le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest s'était fixé comme objectif la planification, l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'action publique complet et efficace.

Le personnel a adopté une démarche résolument plus active dans ses interventions auprès de la population, mettant l'accent sur les groupements, les organisations et les employeurs susceptibles de fournir de l'information dans le domaine des droits de la personne.

Le personnel régional est intervenu auprès des associations féminines et de personnes handicapées, a pris la parole devant des représentants syndicaux, des spécialistes de la gestion du personnel et des associations locales, et a organisé des ateliers à l'intention des employeurs et des employés des secteurs public et privé. Les agents ont également donné des cours dans divers établissements d'enseignement.

Le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest a reçu 2 617 demandes de renseignements au cours de l'année. Trente-huit plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'OUEST

La priorité de la Commission est de consacrer davantage d'attention et de ressources à la mise en oeuvre d'une démarche consultative et résolument active pour ses programmes d'action publique. C'est pourquoi le bureau régional de l'Ouest a consacré beaucoup de temps, d'énergie et de ressources à diverses organisations des secteurs public et privé ainsi qu'à une grande diversité d'associations locales, les aidant à comprendre et à appliquer les divers principes des droits de la personne en Colombie-Britannique et au Yukon.

C'est ainsi que 700 lettres portant sur le mandat de la Commission et mettant particulièrement l'accent sur son nouveau programme d'action publique ont été adressées à divers ministères du gouvernement fédéral, à des sociétés de la Couronne et à des entreprises et des organismes qui appartiennent à des secteurs assujettis à la réglementation fédérale.

En outre, le bureau de la région de l'Ouest a organisé des séances d'information à l'intention des cadres supérieurs du secteur bancaire et de ministères fédéraux de la région. Trente-cinq banquiers, représentant 16 établissements bancaires, et 63 représentants de 21 ministères fédéraux ont participé à ces séances, lesquelles étaient axées tout particulièrement sur leurs besoins. Ils se sont renseignés sur le mandat et les responsabilités de la Commission ainsi que sur ses programmes d'information et de consultation.

Le bureau régional a organisé 18 colloques à l'intention des ministères du gouvernement fédéral, d'employeurs du secteur privé, d'établissements d'enseignement et d'associations locales sur le harcèlement sexuel et l'action positive ainsi que sur d'autres questions touchant au domaine des droits de la personne.

En collaboration avec le Victoria Regional Council of the Institute of Canadian Bankers, le bureau de la région de l'Ouest a donné un colloque sur les droits de la personne à l'intention de 51 membres de cet organisme qui se trouvent dans la région de Victoria. Le colloque a porté sur l'application de la Loi dans le domaine de l'emploi ainsi que sur la protection qu'elle offre à la population canadienne sur le plan individuel.

Au total, le personnel du bureau régional a animé 35 colloques et ateliers et 33 tables rondes, ou y a pris part, et a prononcé cinq allocutions au cours de l'année. Le bureau a été très actif sur le plan des relations avec les médias dans toute la Colombie-Britannique et le Yukon, se prêtant à onze entrevues pour la presse écrite et en accordant vingt à la radio et cinq à la télévision. Pour améliorer leurs compétences dans le domaine des enquêtes, les agents des droits de la personne ont pris part à une séance de formation d'une demi-journée offerte par la GRC à son centre de formation de Vancouver.

Le bureau régional de l'Ouest a traité 1 730 demandes de renseignements au cours de l'année. Quarante-cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

LISTE DU PERSONNEL

Ablett, Joan
Ancevich, Jan

Beaufort, Pauline
Beck, Helen
Bédard, Mireille
Bekkers, Karen
Bell, John
Bergeron, Lyne
Boisvenue, Francine
Borden, Allan
Boulet, Chantal
Bouwman, Jo-Anne
Brazeau, Gérald
Breau, Cathy
Burpee, Joyce
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Callaghan, Jennifer
Carrier, Georges
Charbonneau, Andrée
Charbonneau, Carole
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chénier, Andrée
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Claude, Jean
Clayton, Jean
Cocksedge, Allan
Cook, George
Craven Fien, Beverly

Creamer, Lynn
Cross, Arthur
Cyr, Jean-Guy

Davey, Pat
DeCésaré, Michel
Delisle, Julien
Derry, John
Descoteaux, Suzanne
Desjardins, Lovdy
Désormeaux, Diane
Djahanbin, Nelly
Dorion, Ray
Doyle, Kathy
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Lise
Duncan, Angela
Dunlop, Debbie
Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Fairweather, R.G.L.
Faubert, Anne-Marie
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marg

Gagné, Claire
Gallinger, Diane
Gilmour, Roberta
Glynn, Mike
Goldrick, Penny
Gottenberg, Dolores
Grodzki, Dale

Hall, Annie
Hargadon, Brian
Hendry, James
Henry, Judy
Holem, George
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Howell, Sandy
Hummell, John
Husband, Jon

Jensen, Hanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

King, Joyce
Knol, Kim
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Lamont, Paul
Larose, Danielle
Lavoie, Carole
Leano, Rebecca
LeBlanc, Debbie
Légaré, Daniel
Legault, André
Legault, Gina
Leroux, Paul
Levinson, Judah
Lovasz, Mary
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

M'Gonigle, Shelagh
MacAulay, Louise
Madsen, Pam
Malboeuf, Rachelle
Martin, Doug
McDonald, Francine
McDonnell, Steven
McIntyre, Danny
McKeown, Carol
McKervill, Hugh
Mehat, Ajit S.
Menton, Paul
Michalicka, Sue
Millar, Hélène
Mimeault, Judy
Monier, Lise
Molstad, David
Moore, Joan
Murray, Sheila

Neary, Gerry
Newkirk, Reggie
Niremberg, Ilana
Nolan, Helen

O'Brien, Steve
O'Connell, D'Arcy
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
Overend, Naomi

Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Patch, Tom
Pépin, Gilles
Pitre, Michel
Plamondon, Josie
Poirier, Linda
Poirier, Monique
Pouliot, Jean-Pierre
Preito, Dora
Proulx, Michel
Quinn, Denise

Raskin, Carl
Richardson, Barbara
Richardson, Dorothy
Ridding, Peggy
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle
Rooke, Anne Marie
Ross, Lila

Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Seale, Lewis
Simpson, Paula
Sims, Mary
Singh, Ram
Stein, Lori
Stewart, Diane
Stovel, Patricia

Tessier, Jim
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Trappitt, Shirley
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trudel, Louise
Turcotte, Paul

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Veillette, Lucie
Vézina, Danielle

Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wilkie, Donna
Wood, Wendy
Wouk, Judith

Young, Debra
Young, Tim
Young, Wendy

Zappa, Gwen